Labour Canada
Travail Canada

ANNUAL REVIEW

86-87

Canada

ANNUAL REVIEW

1986-87

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Labour Canada Catalogue Number L109-0758/87B

Printed in Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1987
Cat. No. L1-1987
ISBN 0-662-55385-3

Contents

WHAT WE DO 3

How We Began 5

Our Organization 6

Federal Mediation and Conciliation Service 7

Operations Program 8

Policy Program 9

Communications Directorate 10

Management Systems and Services 10

Our Services 11

Industrial Relations 11

Occupational Safety and Health 13

Financial Assistance 14

Employment Standards 15

Sources of Information 16

WHAT WE DID 19

A Brief Overview 21

Federal Mediation and Conciliation Service 23

Mediation and Conciliation 23

Arbitration Services 25

Legislative and Special Projects 25

Technical Support and Operational Research 25

Operations 26

Regional Operations 26

Mountain Region 26

Central Region 27

Great Lakes Region 27

Capital Region 28

St. Lawrence Region 28

Atlantic Region 29

Fire Commissioner 30

Conditions of Work 30

Policy 31

Bureau of Labour Information 31

Labour Adjustment Branch 32

Labour Outreach Secretariat 32

Policy and Strategic Analysis Branch 33

Office of International Affairs 33

Federal-Provincial Relations Branch 34

Women's Bureau 35

Public Affairs Unit 36

Communications 37

Personnel 37

Management Systems and Services 39

Corporate Services 39

Data and Documentation Management 39

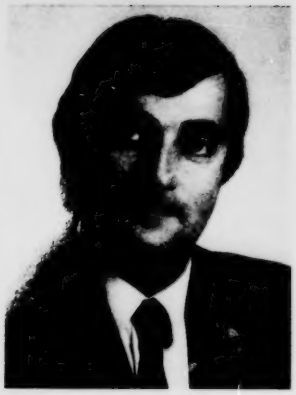
Information Processing 39

Financial and Administrative Services 40

IN THE FUTURE... 41

The Evolving Labour Environment 43

APPENDIX 45



It gives me great pleasure to present this *Annual Review*, which covers Labour Canada's activities and services between April 1, 1986 and March 31, 1987. It is meant to be read by both the knowledgeable and experienced labour relations practitioner and by the interested newcomer to labour affairs issues. It has been organized in three main sections: **What We Do** is a review of our programs and provides a directory of services, including pertinent addresses and phone numbers. The second part, **What We Did**, describes the way those services were delivered to Canadians in fiscal year 1986-87. The third part, **In The Future . . .**, identifies some of the directions and issues that Labour Canada sees as vital in our country's future.

We live in a world of increasingly complex labour issues. Among the most crucial: the evolving relationship between labour and management in a tough and competitive world economy; the need for more sophisticated responses to workplace safety and health concerns at a time when the hazards of many substances, including those found in the working environment, are finally being acknowledged; the need to ensure that all those in the labour market are treated equally, irrespective of their sex, race, or age; the changing balance between national and international unions in the labour movement. The *Annual Review* should be read in light of all those issues.

I hope you will find the *Annual Review* an informative account reflecting the concerns of an organization dedicated to serving the needs of working Canadians.

Pierre H. Cadieux,
Minister of Labour

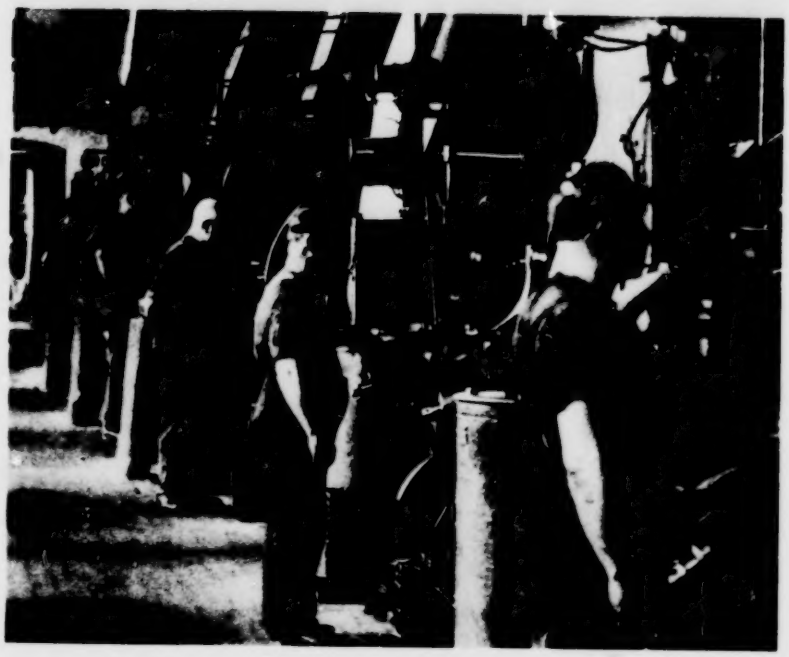
What We Do

HOW WE BEGAN

The beginning of the twentieth century found Canada a young and vigorous country, newly prosperous after 25 years of depression, her strength being tested in the South African veldt — the first foreign war she had ever fought — her goods eagerly sought around the world and her people moving, in ever-increasing numbers, to find work in the developing industries of her cities.

Between 1901 and 1911, while Canada's rural population increased by less than 20 percent, her urban population grew by almost two thirds. Those city people were working in factories: in 1900, the value of manufactured goods was less than $482 million; 10 years later it was more than a billion dollars!

For more than 75 years, people had been aware that industrialization would have profound effects on their lives: there had been labour organizations since 1827, when a society of printers was formed in Quebec; in 1871, Sir John A. Macdonald's government had passed a Trade Unions Act. It was hardly surprising therefore that, in 1900, the federal government would decide to re-organize its Bureau of Labour as a department under the Conciliation Act. Its first Deputy Minister was William Lyon Mackenzie King. (He would later become Minister, when the Department of Labour Act created a separate labour portfolio and, later still, would twice serve as Prime Minister.)



In the years since then, the Department of Labour has been shaped and reshaped to reflect the priorities of a changing Canada. At one time or another, it has been responsible for employment centres and programs, unemployment insurance, immigration, old age pensions, and citizenship.

Today, recognizing that all Canadians have a stake in a stable labour environment, the department deals solely with labour matters as they affect organized and unorganized workers, unions, and employers.

In 1972, Parliament enacted the Canada Labour Code, which consolidated various existing statutes. Today, the Code comprises three parts: labour standards; occupational safety and health; and industrial relations.

In addition to the Code, Labour Canada is responsible for the Department of Labour Act; the Fair Wages and Hours of Labour Act; the Government Employees Compensation Act; the Merchant Seamen Compensation Act; the Labour Adjustment Benefits Act; the Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act; the Corporations and Labour Unions Return Act; and the Wages Liability Act.

OUR ORGANIZATION

Under the Constitution Act, Labour Canada has responsibility for labour matters in federal undertakings or businesses. Industries under federal labour jurisdiction include the transportation of people or things across provincial or international boundaries by air, rail, highway or pipeline; canals, tunnels, and bridges; shipping and related services; telecommunications; banks; and some 40 Crown corporations, as well as those industries that Parliament declares to be for the general advantage of Canadians, such as grain handling and uranium mining.

But the department is a valuable resource even for Canadians who may not, at first glance, think we have anything to offer them. For example, we have the nation's finest labour library, a computerized labour information bank, and a team of specialists and consultants who help companies and individuals who want to make use of our resources.

The purpose of all our services is to support a healthy industrial relations climate and encourage productive relations between the government, trade unions, and the business community.

Our clients are a cross-section of Canadian society and include individual workers, unions, employers, and others. Similarly, their needs are diverse. Many are subject to the Canada Labour Code and have questions or concerns about their worksites, their responsibilities as employers, their rights as employees, or their need for assistance in reaching a collective agreement. Many more want information: about trends and developments in collective bargaining, about Canadian industrial relations generally, about Canadian activities in the International Labour Organization, or about the status of women in the labour market. Still others are seeking funding for research on workplace or labour market issues or wish to make representations to the government on labour-related issues.

Our business is to serve this varied clientele as effectively and efficiently as possible, in both of Canada's official languages, in every region of the country, and to the best of our ability.

Services to the public are delivered through the Federal Mediation and Conciliation Service and through two programs: Operations and Policy. In addition, the Communications Directorate has the task of making Canadians aware of the ways in which Labour Canada works on their behalf,the Personnel Branch deals with the people who work for Labour Canada itself; and Management Systems and Services maintains and evaluates the administrative effectiveness of the department.

Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) promotes constructive collective bargaining within the federal labour jurisdiction and helps labour and management resolve their disputes. In this regard, FMCS is responsible for administering the various dispute resolution provisions of the Canada Labour Code Part V and those portions of Part III that deal with adjudication of unjust dismissal complaints and group termination of employment. The staff of FMCS works out of departmental headquarters in the National Capital Region and a network of six regional offices. It is organized into four component parts:

The **Mediation and Conciliation Branch** provides experienced conciliators and mediators to help unions and management resolve disputes at the bargaining table as well as differences that arise within the term of a collective agreement. In addition, the branch offers a first contact service designed to acquaint new clients with collective bargaining in the federal jurisdiction and the services that FMCS provides.

The **Arbitration Services Branch** is responsible for processing the ministerial appointment of arbitrators, pursuant to Part V of the Code, to resolve disputes arising from the application or interpretation of a collective agreement. The branch also has responsibilities under the provisions of Part III of the Code, for the appointment of adjudicators to deal with allegations of unjust dismissal and the appointment of arbitrators to resolve differences stemming from group terminations of employment.

The **Legislative and Special Projects Branch** has responsibility for ensuring that an appropriate legislative framework for collective bargaining is maintained, and for providing advice on the industrial relations implications of various departmental and governmental initiatives.

The **Technical Support and Operational Research Branch** conducts research to support FMCS mediators and conciliators in their dispute resolution activities and to assist in the formulation of industrial relations policy.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by Associate Deputy Minister W. P. Kelly.

Operations Program

The Operations Program works to ensure that employers and employees in the federal jurisdiction understand and comply with the health and safety and employment standards provisions set out in Parts III and IV of the Canada Labour Code. Its regulatory work is based in Labour Canada's regional and district offices. Administrative and planning offices are at headquarters.

The Operations Program has three major components: Regional Operations, Employment Relations and Conditions of Work, and Occupational Safety and Health.

Regional Operations carries out its responsibilities for a wide range of workplace services through the regional and district offices, each of which has a staff of labour affairs officers (LAOs) and technical advisers. They conduct safety inspections and help launch safety and health committees, enforce minimum wage and benefit standards, investigate and attempt to resolve allegations of unjust dismissal, investigate instances of pay discrimination, and ensure that employers and employees are aware of their rights and responsibilities under the Canada Labour Code.

The **Employment Relations and Conditions of Work Branch** monitors and updates federal labour standards, consults with unions and employers regarding regulatory changes, and administers a financial assistance program that supports labour education.

The **Occupational Safety and Health Branch** develops policy and regulations dealing with industrial safety and hygiene; it also conducts research and develops educational material for use in training programs. In addition, the branch develops policy and legislative proposals relative to the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act, and the Penitentiary Inmates Compensation Regulations and associated acts.

The Operations Program is headed by Herman Hansen, Assistant Deputy Minister.

Policy Program

The Policy Program delivers a range of information services, policy analyses, and financial assistance programs to the public and to Labour Canada's client groups. In addition to the important role it plays within Labour Canada in policy development, it is responsible for managing the department's external relations with other federal departments and agencies, provincial governments, international organizations, and client groups. The Policy Program is also responsible for the Women's Bureau and the department's Public Affairs Unit.

In order to deliver on its broad mandate, the Policy Program is divided into the following components:

The **Bureau of Labour Information** (BLI) is responsible for collecting, analyzing and disseminating information on collective bargaining and the Canadian industrial relations scene.

Federal-Provincial Relations analyzes trends and developments in the various Canadian labour jurisdictions and co-ordinates the department's activities with provincial ministries of labour.

International Affairs manages the department's relations and broader Canadian interests in the International Labour Organization and in other international bodies.

The **Women's Bureau** works to achieve equality for women in the labour force through its program of research, policy development, education, and information.

The **Labour Outreach Secretariat** administers financial assistance programs that support research on technological change, encourage labour-management co-operation, and promote exchanges of employees between the labour movement and the federal government.

The **Public Affairs Unit** manages relations between the department and the trade union movement, analyzes and reports on trends and developments in the trade union community, and assists union leaders and officials in dealing with the federal government.

The **Labour Adjustment Branch** manages a program of financial assistance, in designated industries, for older workers who have been laid off and face very poor prospects for re-employment.

Policy and Strategic Analysis monitors and analyzes policy initiatives taken in all departments of the federal government and ensures that Labour Canada's concerns and the interests of our labour and business clients are taken into account as policy is developed.

The Policy Program is headed by Assistant Deputy Minister G. Traversy.

Communications Directorate

The Communications Directorate is located at headquarters and is responsible for raising public awareness of Labour Canada's programs and objectives and for managing the department's communications activities, including media relations, exhibits, publications, and the production of educational material and training aids.

Management Systems and Services

Management Systems and Services (MSS) provides the department with operational planning, finance and administration, program evaluation, audit, library, and data processing services. The Finance Branch, which is a part of MSS, serves as a trustee for those workers under federal jurisdiction who have left their jobs without receiving all the pay and benefits to which they were entitled. The branch receives funds and holds them in trust while attempting to locate their rightful owners.

OUR SERVICES

Industrial Relations

To establish and promote freedom of association and free collective bargaining as the basis for the determination of working conditions and sound labour-management relations, Parliament has enacted the Canada Labour Code Part V. Part V establishes an industrial relations framework and the rules for collective bargaining in the federal private sector. It includes provisions for third-party intervention to assist labour and management in resolving their differences. The administration of these dispute resolution provisions is the responsibility of the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) of Labour Canada. In addition, FMCS acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practice and disputes over first collective agreements.

The Canada Labour Code contains a number of mechanisms designed to ensure that every effort is made to resolve collective bargaining disputes between labour and management without any stoppage of work.

Following certification of a bargaining unit by the Canada Labour Relations Board (CLRB), officers of the Mediation and Conciliation Branch contact new clients as part of the first contact program. This program introduces employers and unions to collective bargaining under the Canada Labour Code and provides an opportunity for conciliation officers and the parties to become acquainted prior to negotiations.

If the parties are unable to agree on the terms and conditions to be included in a new or revised collective agreement, the law requires that they notify the Minister of Labour of their dispute. The Minister may then order conciliation assistance, with the objective of resolving their differences. Experienced conciliation officers work out of FMCS headquarters and six regional offices to supply this assistance. The Minister may also engage private sector specialists as conciliation commissioners or boards when a dispute warrants this type of special assistance. The legal right to strike or lockout is not acquired until the Minister notifies the parties that the conciliation process has been terminated. The Code also permits the Minister to appoint mediators to assist in resolving disputes when the Minister believes that such assistance would be useful. Although the Minister may appoint a mediator at any time, such appointments are normally made once the right to strike or lockout has been acquired.

To sustain good labour-management relations during the life of a collective agreement, the Mediation and Conciliation Branch also provides clients with preventive mediation assistance, designed to resolve problems informally before they escalate to arbitration or become bargaining table issues.

There are times when problems existing between employers and unions have an industry-wide or even national significance. In these circumstances, the Minister can appoint an Industrial Inquiry Commission to conduct a thorough study of the matter and make recommendations to resolve the issue. The report and recommendations of an Industrial Inquiry Commission are not usually binding on the parties, but they may be made public by the Minister in order to generate public understanding and debate on the issue.

During collective bargaining, either or both parties may believe that the other is not bargaining in good faith or has contravened one of the bargaining-related provisions of the Code. Before the Canada Labour Relations Board can be approached regarding such a complaint, it is necessary that the Minister of Labour give consent. The Mediation and Conciliation Branch investigates these requests for ministerial consent and endeavours to resolve the issues which gave rise to the complaint. The purpose of this provision is to encourage the parties to seek a negotiated resolution of their differences, rather than expending their energies in quasi-judicial proceedings before the CLRB.

The services of the Mediation and Conciliation Branch are available only to unions and employers subject to the provisions of the Canada Labour Code Part V.

The Canada Labour Code Part V requires that all collective agreements contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation. When the parties cannot agree on the appointment of a neutral person to decide such differences, they can ask the Minister of Labour to appoint an arbitrator or arbitration board chairperson to fulfill this role. These requests are investigated by officers of the Arbitration Services Branch and, if they are in compliance with the Code, the Minister has the statutory authority to appoint an arbitrator or arbitration board chairperson.

Arbitration and adjudication awards issued in federal jurisdiction must be filed with the Minister of Labour. These decisions are available to the public from the Arbitration Services Branch, which also publishes a monthly bulletin entitled the *Arbitration Services Reporter*. This publication, which is available free of charge to interested parties, contains an index and summary of all awards filed with the branch.

Occupational Safety and Health

Safety in the workplace is a responsibility shared by workers, employers and unions — all of whom can call on Labour Canada for advice and assistance. Our labour affairs officers are occupational safety and health specialists, on the job from coast to coast, serving workers and employers under federal jurisdiction.

Worksite Inspections

Prevention is the key to safety and health in the workplace. A worksite inspection can identify:

- inadequate design
- hazardous substances
- unsafe equipment and practices
- deficient ventilation or lighting
- noise hazards.

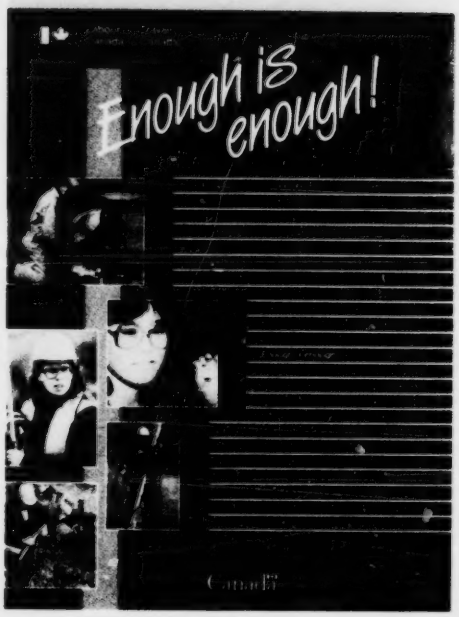
Safety and Health Committees

The Canada Labour Code requires every workplace in the federal jurisdiction with 20 or more employees to have a joint labour-management safety and health committee. Safety and health representatives must be appointed in workplaces with five or more, but fewer than 20, employees. There are approximately 40 000 workplaces in the federal jurisdiction.

Effective safety and health committees mobilize workers and employers to prevent work-related accidents and illnesses. Labour Canada offers assistance to companies, organizations and groups interested in establishing effective committees and in training committee members and safety representatives.

Training

Ensuring that employers and employees have current information about health and safety fundamentals and about new developments in the field is essential in designing a safe workplace. Labour Canada's specialists put together the necessary training seminars and instructional material on request.



Information

Because well-informed workers make for a safe workplace, we provide workers, unions and employers with up-to-date information on identifying and dealing with workplace hazards.

Raising Awareness

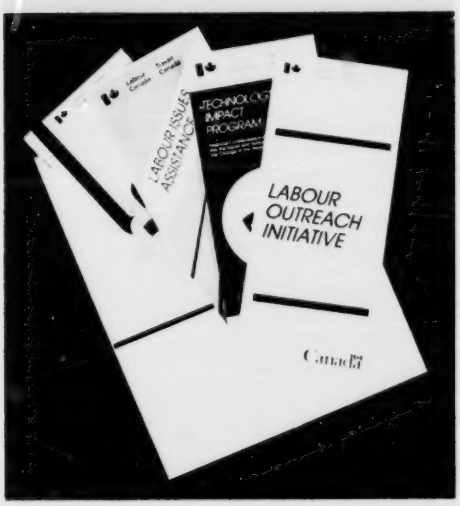
Because posters are a proven tool for communicating important messages, Labour Canada provides interested groups and individuals with a range of posters and other instructional aids that promote safety and health awareness.

Injury Compensation

Federal government workers and employees of most Crown corporations who are injured on the job may be eligible for compensation under the Government Employees Compensation Act. Labour Canada's regional offices receive applications for benefits under the Act. Payments to injured workers are equal to those specified in provincial legislation.

Financial Assistance

Canadian labour organizations play an important role in consulting with government and in representing working people in national policy discussions. But it is also an expensive role, and unions sometimes lack the resources needed to act effectively. Furthermore, the cost of training union members to participate in a full range of industrial relations activities can be prohibitive, while broad participation is a necessary condition for an efficient industrial relations system. To help resolve the problem, Labour Canada offers financial assistance through the Labour Outreach Initiative (LOI), which



was established to ensure the fullest possible involvement of organized labour in the national economic partnership. LOI is a continuing program that assists the labour movement through three sub-programs:

Technology Impact Program (TIP)

TIP supports research on the social and human impact of technological change in the workplace and funds demonstration projects that show what can be done using a co-operative approach to technological innovation.

Grants of up to $100 000 are available.

Labour Issues Assistance Fund (LIAF)

LIAF supports projects that promote understanding and effective relations among labour, business and government or that concern trade union participation in development of public policy issues.

Grants in the $5 000 range are available.

Labour Assignment Program (LAP)

LAP allows trade unions to borrow employees from federal government departments and to lend union staff members to government departments. Participants bring new experience and perspectives to their host organizations and, when they complete their assignments, return to their union or government departments with new skills, an expanded network, and a fresh understanding within a new perspective.

Any senior federal government employee or trade union staff member may participate; assignments generally last from one to two years.

The payment of the costs of each assignment — which could include relocation and lodging in addition to salary and benefits — is negotiated with the host organization, with Labour Canada paying the largest share.

Labour Education Program

Each year Labour Canada underwrites more than $7 million worth of programs prepared by trade unions. These include training and educational programs for union officers, officials and members on such topics as: shop steward training; safety and health and labour standards; training for bargaining committee members; and specialized subjects including labour law and labour history.

Labour education funding for affiliates is made available through central labour bodies. In addition, Labour Canada makes funds directly available to non-affiliated, independent unions. In each case, funding is determined on a per capita membership basis.

The Labour Education Program also offers bursaries each year to finance advanced studies for union members in labour-related fields.

Women's Bureau

Labour Canada's Women's Bureau makes grants of up to $5 000 available for projects by non-governmental organizations on matters of concern to working women.

Employment Standards

Federal legislation establishes minimum wage and other employment standards for those in the federal labour jurisdiction. Workers need them; employers have a responsibility to respect them; Labour Canada ensures that they do.

Failure to adhere to federal labour standards is more often due to misunderstanding than to willful neglect. Whether the problem is simple confusion or deliberate failure to comply with the law, Labour Canada assists in resolving problems.

Labour standards are set according to two federal acts:

Canada Labour Code

Part III of the Canada Labour Code establishes minimum standards for benefits, minimum wages, vacation entitlement, statutory holidays, sick leave and other benefits. These standards are updated periodically and apply from coast to coast in the federal jurisdiction. In 1986-87, the following standards were in effect:

- minimum wages;
- vacation entitlement;
- statutory holidays;
- sick leave;
- maternity and child care leave;
- bereavement leave;
- notice of termination and severance pay;
- hours of work and overtime premiums;
- requirement for a sexual harassment policy.

Part III of the Canada Labour Code also protects workers against wrongful dismissal. Labour Canada's regional offices investigate complaints from workers under federal jurisdiction who feel their jobs have been unjustly, or improperly, terminated. We work with employers, employees and unions to reach settlements and, if necessary, the Minister of Labour appoints an adjudicator with the power of law to settle such matters.

Fair Wages and Hours of Labour Act

The Fair Wages and Hours of Labour Act establishes certain work standards for those employed on federal government construction jobs, including renovation, repair, and demolition projects. Standards vary from region to region, reflecting variations in local labour markets.

Equal Pay for Work of Equal Value

The Canadian Human Rights Act protects workers in the federal labour jurisdiction from pay discrimination based on sex. Men and women working in the same establishment must receive equal pay if they perform work of equal value, determined by measuring the skill, effort, and responsibility required in each job and the working conditions under which it is performed.

As required by the Canada Labour Code, Labour Canada's field officers and its Equal Pay Division work with employers, workers and unions to counsel them on means of identifying and correcting instances of pay discrimination. If a case of pay discrimination cannot be cleared up in the consultation process, Labour Canada refers it to the Canadian Human Rights Commission for resolution.

Sources of Information

Information is vital to unions and companies doing research in preparation for collective bargaining; to academics interested in labour-related issues, and to historians, journalists, and others whose jobs require accurate knowledge of the labour market.

Labour Canada Library

The Labour Canada Library is one of the largest, most up-to-date collections of material on industrial relations and trade union issues in North America. Current and back issues of union publications are available, as well as government, labour market, and related information dealing with Canada and many other nations.

In addition, the library has a comprehensive collection of International Labour Organization publications and of the most relevant labour periodicals. It has a fine collection of current and past publications of Labour Canada. It contains, in total, more than 160 000 volumes and government documents on all aspects of work, from collective bargaining to the history of the labour movement, from labour market conditions to women in the work force.

LABORLINE, the library's computerized data base, which contains more than 24 000 catalogue and indexing records, is constantly updated and is publicly accessible.

The Labour Canada Library is located in the National Capital Region. In some instances, arrangements can be made to supply reference materials to other parts of the country by mail or through inter-library loan.

Information on the library can be obtained by writing: The Chief Librarian, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

Bureau of Labour Information

To carry on its tradition of service to the industrial relations community, Labour Canada recently established the Bureau of Labour Information (BLI) and introduced a 1-800 telephone service to encourage immediate access to a full range of labour-related information.

BLI's new collective agreement data base covers all contracts involving more than 500 employees. By tapping into it clients can receive the kind of information they need when preparing for the bargaining table, such as:

- the current wage rates in all the major agreements or in a particular industry, or other relevant agreements covering 500 or more employees;
- estimates of future wage rates in major collective agreements containing cost of living clauses;
- information on statutory holidays, vacation leave, benefits, and contractual provisions of individual agreements or types of agreements.

BLI also maintains an extensive library of collective agreements, generally all those in Canada involving 100 or more employees. More than 9 000 collective agreements are on file. Key elements can readily be extracted and arranged according to a client's needs.

The information available from BLI is applicable to all provincial jurisdictions, as well as to the federal sector. This means it can provide a teachers' union in British Columbia with details of teachers' settlements in Quebec. Or it could provide a management client from Ontario with details of a manufacturing settlement in Alberta.

Bureau staff keep on top of developments in the labour field so they can make information about them available to those who need it.

BLI has available a number of publications specifically aimed at the industrial relations community. Each is updated regularly, and some are available on a subscription basis.

- *Collective Bargaining Information Sources*: a comprehensive directory of over 400 labour-related publications and services;
- *Collective Bargaining Review*: a monthly summary of wage and non-wage provisions in major collective agreements, wage trends from collective bargaining, strikes and lockouts, occupational wage rates, working conditions, and other relevant items;
- *Quarterly Wage Developments*: a quarter by quarter review of wage trends in major collective bargaining settlements;
- *Access*: a guide to federal government programs of interest to trade unions;
- *Directory of Labour Organizations in Canada*: a detailed directory of every labour organization in Canada (a priced publication available from Supply and Services Canada).

All of BLI's services are available, anywhere in Canada, through its toll-free number, 1-800-567-6866.

Publications Distribution Centre

Labour Canada issues many publications on a wide variety of labour affairs issues. Most of these are available free of charge. To receive a catalogue of Labour Canada publications, write to the Publications Distribution Centre, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2, or phone (819)994-0543.

Information on Women's Issues

Women account for 42.9 percent of Canada's labour force, and about half of all women in this country are employed outside the home. Labour Canada's Women's Bureau was established in 1954 to promote equality in the workplace. The bureau provides valuable reference material on the special problems facing women in the work force.

The Women's Bureau's Reference Centre has an extensive collection of books, journals, periodicals, research reports, press clippings, bibliographies, and other materials. It is open to the public, and its holdings are available through inter-library loan.

National Industrial Relations Film Library

The Communications Directorate at Labour Canada operates the National Industrial Relations Film Library under an arrangement with the National Film Board of Canada. The library's collection comprises a variety of films on industrial relations and labour-related issues.

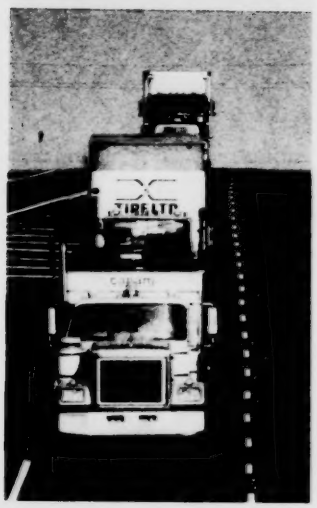
Information on Arbitration and Adjudication

Each month, the Arbitration Services Branch issues the *Arbitration Services Reporter*, which provides a useful summary of each arbitration award filed with the department during the month.

An index of all awards rendered pursuant to Part III and Part V of the Canada Labour Code is prepared annually by the Arbitration Services Branch.

These publications are available through the Publications Distribution Centre.

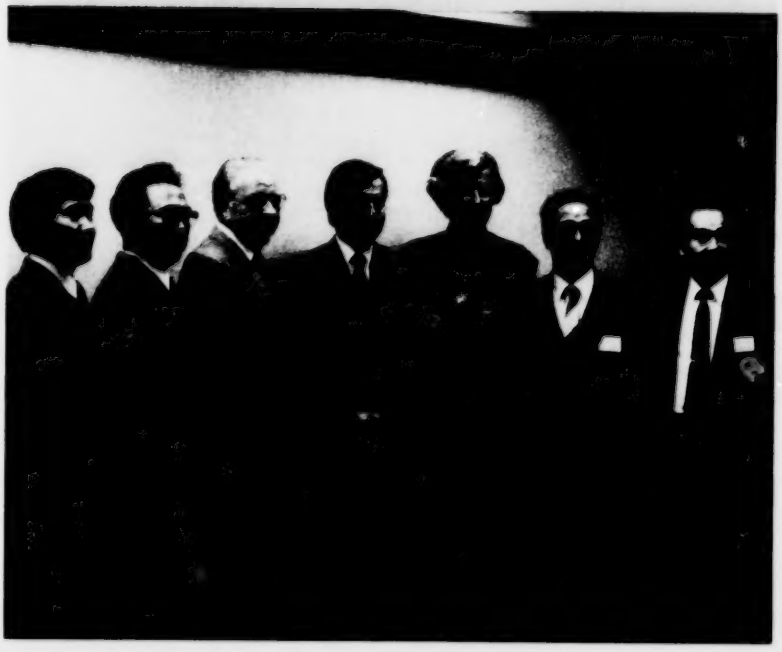
What We Did



A BRIEF OVERVIEW . . .

Labour Canada's mandate is one of the most complex of any department of government: to offer information and assistance to organized and unorganized workers, unions, and employers. We deal with all aspects of the labour market to ensure that workers have equal access to it, to help shape its standards, and to protect workers as they leave it. We are a catalyst in helping labour and management understand each other and, therefore, function more smoothly as they meet their individual and shared goals. In those terms, 1986-87 was a successful year.

In today's global marketplace, international investment is vital to a strong economy. One of the key events of the year, therefore, was the visit by the Japanese Economic Mission, a group of top executives evaluating Canada's investment potential. A crucial indicator of any nation's soundness is its labour market and, just a decade ago — when 11.5 million person-days were lost to strikes and lockouts — the situation in Canada was a matter of national and international concern. Today, by contrast, Canada's labour market is among the strongest in the world. Labour Canada's Deputy Minister Jennifer McQueen, speaking to the Japanese Economic Mission in Vancouver on October 1, 1986, explained why.



- The number of person-days lost because of strikes and lockouts fell from the record 11.5 million in 1976, the time of the first Japanese Economic Mission, to nine million at the time of their second visit, in 1981. By 1985 the number had declined further by nearly two thirds, to 3.1 million person-days, 72 percent fewer than in 1976 and the lowest proportion of time lost in the past two decades. Of course the level of stoppages will fluctuate from year to year depending on factors such as the number and size of agreements being negotiated. Because of a few major stoppages, time not worked in 1986 rose to 7.1 million person-days. But there are many signs of continuing improvement in Canada's labour relations climate.
- Canada's decentralized labour relations system enables individual employers and employees to create their own labour climate. The 3.5 million Canadians who belong to 762 unions are members of more than 16 000 locals. Three quarters of those locals have fewer than 200 members and, not surprisingly, 85 percent of contracts in Canada are with a single employer.
- There are more than 22 000 collective agreements in Canada. Bargaining on the 11 000 agreements signed annually goes on in every part of the country and at all times of the year, and more than 90 percent are negotiated without any work stoppage. The scale of bargaining means that, when a stoppage does occur, it most often tends to be a localized, rather than an industry-wide, regional, or even national dispute which

causes social and economic disruption. Contrary to the impression sometimes left by alarmist headlines, Canada has an effective dispute resolution system that works in the best interests of all.

- Canada's labour force is growing, young, well-educated, and mobile. At an average increase of two percent per year in the 1980s, the Canadian labour force is the fastest growing of any of the industrialized countries. Furthermore, almost a quarter of its members are under 25 years of age.

- Canada now leads the world in per capita expenditures on education. The result is a labour force of whom 37 percent have at least some post-secondary education. According to recent research carried out by a Swiss foundation, Canada ranks third among the industrialized countries when the willingness of its labour force to relocate, retrain or take on new work is measured. Mobility is supported by government financial assistance in relocation and retraining.

- Canada's work force is both stable and positive in its attitudes to employers. According to an international survey conducted by a British company, 83 percent of Canadians described themselves as having good working relationships — the highest positive response rate among major industrialized nations. Moreover, a Canadian poll found that more than three quarters of surveyed workers describe employee-employer communications at work as "good" or "excellent". Perhaps as a corollary, more than half the workers in the Canadian manufacturing sector have held their jobs for at least five years, and one third have been in their jobs for 10 years or more. Canadians are proud of the companies for which they work: they would recommend their firm to friends as a good employer; three quarters want an active role in decision making, and nine out of 10 feel they contribute to their company's success.

- Young workers are especially optimistic about the technologies that are changing the world: in a 1985 survey, 18 and 19 year olds were unanimous in that regard. Moreover, unions are actively involved in technological change: more and more collective agreements provide for advance notification and consultation with workers, as well as retraining to give employees the skills necessary to function in a technological world and ensure job security.

Labour Canada is also committed to helping Canadians transfer as smoothly as possible into the new technologies: the Technology Impact Program and its predecessor have funded 72 studies in the past four years, most undertaken by labour organizations.

Canadians have had a historical preference for conciliation and co-operation, evident today in the many shared programs established by various sectors within the labour market — a social style that is actively supported by government. For example, in 1986 the United Steelworkers and major employers sat down together to discuss issues that affect the future of the steel industry in Canada. Among them: American quotas, the situation in the steel industry in the Third World, and new forms of steel. The Canadian Steel Trade Conference has led to the development of a proposal for an adjustment program, which would be funded by the federal Department of Employment and Immigration, to help people who are moving out of the steel industry.

Canada's network of social services reduces the cost to employers of employee benefits and also decreases the potential for labour disputes.

Add a young, well-motivated, forward-looking and socially secure work force to a decentralized labour market operating within a tradition of co-operation and the result is an increasingly high standard of productivity.

Although the growth of productivity over the long term has been slow in Canada, it has increased more rapidly in the past five years: according to the Organization for Economic Co-operation and Development, Canadian manufacturing output has kept pace with other industrialized countries and, in another study, it was found to be the second highest in the world, behind that of only the United States.

Labour Canada's meeting with the Japanese Economic Mission was a success on both sides: it gave accurate information to a key group of business people and helped dispel a picture of our labour market that was 10 years out of date. A fuller account of the information presented to the delegation is available in the free Labour Canada publication *The Canadian Labour Climate*. This kind of information session can only benefit Canada's labour market and strengthen its position in today's international economy.

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

During the year under review, FMCS continued to provide conciliation and mediation assistance to settle collective bargaining and other types of industrial relations disputes, and arbitration assistance in disputes arising out of the interpretation of existing collective agreements.

FMCS underwent a reorganization during the year which resulted in the renaming of the Program Planning and Technical Support Branch as the Technical Support and Operational Research Branch, and the creation of a new branch — the Legislative and Special Projects Branch.

Mediation and Conciliation

It was against a turbulent background that the branch performed its duties of third-party dispute resolution during the fiscal year.

In addition to 122 cases which were carried over from last year, 204 new disputes were initiated, giving the branch a total of 326 cases for fiscal year 1986-1987. The branch maintained a commendable success rate, resolving 87.4 percent of the 223 disputes finalized during the year without work stoppage. As of March 31, 1987, 103 cases remained pending.

Since a large proportion of federally regulated employers are involved in the ground, air or water transportation industries, it is not surprising that over 50 percent of the disputes handled by FMCS during the fiscal year were in these sectors. Bargaining continued to be complicated by employer efforts to position themselves to compete in a deregulated environment with the possibility of enhanced trade between Canada and the United States. The trucking and bus transportation industries generated the largest number of disputes handled by FMCS — 92. Settlements included that between the Brewster Transport Company and the Amalgamated Transit Union, Local 1374, which was successfully completed with FMCS mediation assistance.

The broadcasting industry accounted for 44 disputes requiring the expertise of mediators and conciliators. It was a particularly busy year for the Canadian Broadcasting Corporation, which bargained with several unions representing virtually all of its organized employees in both the English and French services.

Although disputes in the grain handling industry requiring third-party assistance were few, one dispute in particular gained national attention. In the dispute between the Lakehead Terminal Elevators Association and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees, Lodge 650, the disruption of grain exports due to a 26 day work stoppage ended in October 1986, following the intervention of Bill Kelly, Associate Deputy Minister of Labour.

Eighteen disputes in the longshoring industry required expert mediation and conciliation assistance during the fiscal year. Among the most notable of these cases was the dispute between the British Columbia Maritime Employers Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union. Despite intensive conciliation and mediation efforts, including personal appeals to the parties by the Minister and Associate Deputy Minister, the employers and the union were unable to conclude an agreement. On November 18, 1986, Parliament was forced to legislate an end to the work stoppage which, if allowed to continue, would have had a serious impact on Canada's ability to meet its export commitments. The Maintenance of Ports Operations Act, 1986 extended the parties previous agreement until December 31, 1988, imposed the terms of settlement recommended by Conciliation Commissioner Dalton Larson on most issues, and provided for the appointment of an Industrial Inquiry Commission to study and make binding recommendations with respect to the fate of the so-called container clause. The container clause, which requires the stuffing and destuffing of cargo by longshoremen on the docks, had long been a point of contention between the parties despite numerous attempts to negotiate a resolution of the matter. On December 5, 1986, the Minister appointed Professor Joseph Weiler as a one-man Industrial Inquiry Commission, and his in-depth study of the container issue was continuing at fiscal year end.

In other industries, FMCS assistance was called upon in 24 cases in the banking industry, 12 disputes in mining and atomic energy, and six disputes involving the Canada Post Corporation.

The branch handled 39 requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board (CLRB) concerning alleged bargaining-related unfair labour practices. Consent to complain was granted in 10 cases and denied in three; one request was partially granted; 10 requests for consent were subsequently withdrawn by the parties; three requests were incomplete and awaiting additional information from the applicants; and 12 requests were pending as of March 31, 1987. FMCS officers were appointed to assist the parties in 13 cases pursuant to the provisions of the Canada Industrial Relations Regulations.

As a result of certification orders issued by the CLRB, the branch made 31 first contact assignments during the year, involving employers and unions negotiating under Part V of the Code for newly certified bargaining units.

Officers were appointed in 14 cases requiring preventive mediation during the year. Of these, 10 occurred in the railway sector; the other four were in longshoring.

Arbitration Services

An overview of the service's caseload demonstrates the branch's accomplishments in the past year:

One hundred and thirty-seven applications were received, under Part V of the Code, for the appointment of an arbitrator or arbitration board chairperson to hear disputes that arose from the interpretation of collective agreements. Appointments were made in 72 cases. Sixty-two cases were either withdrawn or settled with Arbitration Service's assistance; one case was pending as of March 31, 1987; and two cases were referred to the Canada Labour Relations Board for determination of technical questions. One of the referrals to the CLRB concerned an application filed by the union, pursuant to section 144 of the Code, relating to successor rights. The second was a reference to the board to determine whether the employer fell within federal jurisdiction.

The branch dealt with 137 applications filed under Part III of the Code for the appointment of adjudicators to resolve complaints of unjust dismissal. Appointments were effected in all cases.

Arbitration Services received and analyzed 384 awards filed under Part V of the Code and 77 awards filed under Part III. The branch responded to some 503 requests from the public for copies of the various decisions. In addition, Arbitration Services published and released 12 issues of the *Arbitration Services Reporter*, providing an analysis, index and summary of arbitration and adjudication awards.

Legislative and Special Projects

The Legislative and Special Projects Branch was created in January 1986 to meet an identified need for more comprehensive analysis of legislative and policy matters. As its name implies, the branch is called upon to fulfill the special needs of the program, often on an ad hoc basis. In addition to advising Labour Canada and other departments on the industrial relations implications of a variety of initiatives, the branch was involved in a number of projects during the year.

The branch was called upon to co-ordinate Labour Canada's involvement in the formulation and passage by Parliament of the Maintenance of Ports Operations Act, 1986. This legislation was implemented as a last-resort measure to end a work stoppage between the British Columbia Maritime Employers Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, which was disrupting the flow of exports and imports through Canada's West Coast ports.

Also of particular interest during the fiscal year was the implementation of the first phase of the Mediation-Arbitration Records System (MARS), co-ordinated by the staff of the Legislative and Special Projects Branch. The system, which is expected to be fully implemented by March 1988, will provide timely, accurate information for the use of FMCS management, headquarters staff and conciliation officers.

Technical Support and Operational Research

The Technical Support and Operational Research Branch continued its function of providing valuable research support to assist the program's dispute resolution efforts. In addition to advising on trends in collective bargaining, the branch provided detailed analyses of a number of bargaining issues for the use of mediation and conciliation officers. Of note during the fiscal year, the branch monitored government initiatives in the areas of deregulation and railway pension reform.

OPERATIONS

Regional Operations

The real test of Labour Canada's strength lies in its delivery of services to Canadians in all parts of the country. The Regional Operations staff is responsible for ensuring that Labour Canada's programs — except its separately operated Federal Mediation and Conciliation Service — reach approximately 900 000 employees working at some 40 000 sites.

The work done in the regions is the backbone of Labour Canada. It is the day-by-day opening of files, investigation of complaints, attempts at persuasion or remedial action. It means educating both employees and employers and carrying cases through to completion — whether insisting on a worker's right to refuse an order that involves danger or collecting overdue wages on behalf of an employee. While individual cases may involve only small amounts of money, in aggregate they are significant: more than $2 million collected last year.

There are six regional offices, including that in the Capital Region, which was created in August 1986 primarily to respond to public service employees who, since March 1986, have been subject to Part IV of the Canada Labour Code. Regional staffs number from 53 persons (Central Region) to 72 persons (in the Atlantic and the Mountain regions). Each region is headed by a director who reports to the Director General of Regional Operations.

In carrying out their responsibilities to administer Part III and Part IV of the Canada Labour Code, the Fair Wages and Hours of Labour Act, and their regulations, field personnel provide a wide range of services that benefit all stakeholders in the labour market. They respond to situations in which employees refuse to work because of dangerous conditions; they obtain voluntary assurances from employers who promise to correct such situations; they investigate allegations of unjust dismissal; they ascertain the existence of sex-based pay discrimination in the workplace and obtain employer assurances of corrective action; and they administer the Government Employees Compensation Act and negotiate federal-provincial agreements related to administration of that Act. They also offer training and education to Labour Canada's clients in such subjects as amendments to legislation; and they work to seek solutions to such long-standing jurisdictional disputes as that at the Hudson Bay Mining and Smelting Company.

Regional Operations has developed and put into place across Canada a major data gathering and retrieval system, the Labour Operations Information System (LOIS). It will provide Operations with a means of maintaining accurate data on the department's clients and workloads and will analyze reports and information on emerging trends. The result will be an enhanced ability to support the activities of the Operations Program.

The department's Regional Operations ensures that Labour Canada meets the needs of its clients in a country with specific regional problems and points of view. Perhaps that has never been more persuasively demonstrated than in 1986-87, when the Mountain and Central regions, in particular, faced decidedly regional challenges.

Mountain Region

In Edmonton, Agriculture Canada inspectors refused to work, saying that it was dangerous for them to enter Gainers Meat Packers while a strike was in progress. The labour affairs officer involved rejected the complaints, and his decisions were upheld by the Public Service Staff Relations Board — the first major test of public service employees' right to refuse dangerous work.

The Mountain Region offered a seminar on Part IV of the Canada Labour Code to more than 150 people who attended the British Columbia Federation of Labour Safety Committee Conference.

Labour affairs officers continued to resolve complaints: 83 percent of the cases of unjust dismissal were settled, as a result of which employees collected a total of $218 759.76; there were 113 complaints and inspections in relation to the Fair Wages and Hours of Labour Act, which led to payments totalling $453 278.91. In the course of the fiscal year, there were 5 362 compensation claims; 91 third-party claims were settled for a total of $425 607.63.

Central Region

In 1947, the Hudson Bay Mining and Smelting Company Act was passed, placing the company's operations, which straddle the Manitoba-Saskatchewan border, under federal jurisdiction. In the absence of federal hard-rock mining regulations, the two provinces administer provincial regulations underground, while Labour Canada administers operations on the surface, pursuant to Part IV of the Canada Labour Code.

The result has been a number of jurisdictional problems, which the various stakeholders have attempted to resolve in order to ensure that employees have the benefit of uniform occupational safety and health protection. On February 29, 1986, federal Labour Minister Pierre Cadieux and his Manitoba counterpart Gérard Lécuyer announced that work was continuing to find a solution to the problem. A recommended option is to embed Manitoba's occupational safety and health legislation and regulations in the Hudson Bay Mining and Smelting Company Act.

Early in May 1986, summer students were hired to continue promotion of the Back Injury Prevention Program. The two medical therapy students gave some 225 seminars to a total of 5 000 people, while a nursing student developed an Eye Injury Prevention Program, which was presented to approximately 2 000 participants who attended 130 seminars.

The Central Region co-ordinated development of a system to ensure that all grain elevators are monitored according to a schedule of priorities. This will enable Labour Canada to assess the grain industry's degree of compliance with the Grain Dust Program.

Twenty-five persons in the Central Region obtained a total of $290 644 under the Government Employees Compensation Act.

Great Lakes Region

The regional office received 707 complaints under provisions of Part III of the Canada Labour Code; in approximately 42 percent of these cases labour affairs officers deemed organizations to have violated the legislation and, as a result, 280 employees collected a total of $263 416. In addition, 178 allegations of unjust dismissal were received, and settlements totalling $393 340 were negotiated.

The region's Fire Prevention staff were involved in more than 260 projects, including the review of more than 1 700 building plans and thorough on-site inspection of 25 buildings to verify that fire protection complied with the plans and that buildings meet fire safety standards.

Five special workshops were held in the region, bringing together representatives of safety and health committees from both labour and management to discuss ways of resolving workplace issues related to regulations. The workshop initiative will be evaluated in order to determine its future use. The regional office also received 540 requests to validate existing health and safety committees and an additional 80 applications for exemptions from the requirement to establish such committees.

In the past year, 155 workplaces were inspected, resulting in the identification and correction of 195 violations of Part IV of the Canada Labour Code and its regulations. Labour Canada continues to provide advice and support in such other areas as the office automation project at the United Steelworkers of America and educational programs within unions.

Capital Region

The Capital Region was established to meet needs created by the transfer of the Fire Commissioner's office to Labour Canada and by the decision to bring the federal public service under Part IV of the Canada Labour Code. The region covers Eastern Ontario and a portion of Western Quebec.

As a result of continual complaints about the air quality at les Terrasses de la Chaudière, a building complex in Hull whose major tenants are departments and agencies of the federal government, a task team has been formed to analyze the problem. By the end of 1986-87, the team — which includes labour affairs officers and representatives from the Occupational Safety and Health Branch — was evaluating information from previous investigations carried out by the Department of National Health and Welfare.

Complaints from district offices across the country led to a major investigation, under Part III of the Canada Labour Code, of the way a Crown corporation was dealing with overtime pay. The majority of cases were settled in favour of complainants, who have received or will receive some $800 000 in overtime, retroactive to April 1, 1986.

St. Lawrence Region

In keeping with Labour Canada's aim of fostering workplace co-operation between management and labour, the St. Lawrence Region office gave priority to programs devoted to that goal. Through the Financial Assistance Program for Labour Education, it contributed a total of $274 944 to 22 independent unions and awarded bursaries to two union members. In addition, it provided assistance to two congresses held in the region by central labour bodies.

The region's labour affairs officers, working under Part III of the Canada Labour Code, intervened in 473 cases and undertook 25 inspections. As a result, 402 persons were able to recover a total of $229 148.50. In addition, the office was involved in 199 allegations of unjust dismissal. Of those, 61 complainants received total compensation of $282 037.10, and another five were reinstated in their jobs.

Most work in relation to the occupational safety and health provisions of Part IV concerned safety and health committees and representatives. Officers provided assistance on 324 occasions, either establishing committees or helping existing groups and their representatives. These included eight validation applications involving 88 workplaces and 35 requests for exemption, involving 134 workplaces.

Labour Canada is keenly aware of its role in developing the potential of its own staff. In the St. Lawrence region, two labour affairs officer trainees were posted to the Congress of Democratic Unions for five weeks. In that time, they were able to observe the union executive at work and gain first-hand experience with the trade union movement and, therefore, an understanding of its perspectives on key issues.

The Injury Compensation Division is responsible for compensating government employees who suffer the physical, social or economic consequences of occupational injuries. In 1986-87, more than 6 200 claims were examined and processed in the region and more than $9 million were paid out of the federal government's Consolidated Revenue Fund in compensation alone. Moreover, capital payments in the total amount of $463 000 were made to help permanently disabled workers regain their social and economic independence.

Atlantic Region

Staff of the Atlantic Region directed their energies to preventive programs, including changing clients' attitudes through education and instilling a sense of the importance of safety.

To reach its ambitious goals, the regional office built on the good will that exists between its staff and outside employee associations and presented training sessions where both groups discussed critical safety and health issues, making progress in finding solutions to problems. In the same way, the office worked closely with union groups throughout the Atlantic provinces, participating in union-sponsored training sessions on technological change in New Brunswick and Nova Scotia. A number of safety and health seminars were held, affecting more than 400 workplaces with committees and 1 500 with safety representatives.

The regional office is developing courses in electrical safety. Its engineering staff in Sydney, Halifax and Moncton are actively involved in Canadian Standards Association committees on: blasting, hoisting and winding, ventilation tubing and ducting, the use of diesel engines and electricity underground, and rescue standards.

Its public relations program included staff involvement in career days, women's conferences, information days sponsored by local chambers of commerce, and an active use of displays and publications. The regional office is represented on the Maritime Provinces Chapter of the International Association of Quality Circles, and its officials worked closely with the Prince Edward Island Labour-Management Relations Council, which is examining the impact of technology on Island jobs.

In 1986-87, officials also monitored the development of the Phalen Coal Mine, which came into production in the spring of 1987. Extensive surveys were conducted to measure the attitudes of miners toward accident reporting and investigation.

As a result of the office's occupational safety and health programs, the number and frequency of accidents in the Cape Breton Coal Mines have been reduced, but increasing automation in many of the region's coal mines will require Labour Canada's continued attention.

The Regional Director has continued as chairperson of the office's Compliance Project, and the staff assisted in rewriting the Coal Mining Regulations. The regional office also conducted a pilot project for the Labour Operations Information System (LOIS) and reorganized its own offices in order to respond better to the needs of its clients.

Fire Commissioner

In 1986-87, the Office of the Fire Commissioner was transferred from the Department of Public Works to the Department of Labour. The Fire Commissioner's mandate and functions derive from two distinct authorities: first, Part IV of the Canada Labour Code, dealing with employee safety and health in the federal jurisdiction and, second, a Memorandum of Understanding with the Treasury Board to provide fire protection services for occupants and buildings of all public service departments and agencies.

Each year, the Fire Commissioner's office publishes the *Report of Fire Losses in Government of Canada Properties*. In 1985-86 (the last year for which figures are available) property loss was calculated at $5 456 314, up 14 percent from 1984-85 but 41 percent less than the average of the past five years.

Five fires accounted for approximately 62 percent of all losses: a wharf fire at Miscou, N.B. ($1.6 million); an office building in Montreal ($650 000); an office building in Ottawa ($500 000); a poultry house in Kentville, N.S. ($400 000); and a laboratory building in Ottawa ($250 000). The 1986-87 data are currently being reviewed.

Conditions of Work

Part III of the Canada Labour Code deals with labour standards for those employees under federal jurisdiction. Included in those standards are: hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, maternity and child care leave, group and individual termination of employment, severance pay, garnishment, bereavement leave, sexual harassment, timely payment of wages, sick leave, and protection against unjust dismissal.

Labour Canada's Conditions of Work Branch is responsible for administering and developing labour-standards legislation pursuant to Part III, and for policy direction and support of regional programs designed to promote compliance with Part III.

In carrying out its duties, the Conditions of Work Branch issued various permits and approvals in 1986-87; it investigated and resolved disputes involving variances from such Part III standards as number of hours worked.

In addition, the branch played a substantial role in the department's study of the status of owner-operators in the interprovincial trucking industry; it also undertook a technical analysis of the Canada Labour Standards Regulation, the Fair Wages and Hours of Work Act, and methods of recovering wages. To ensure that equal pay for work of equal value becomes a reality in the federal jurisdiction, the branch trained the first group of Labour Canada field staff in compensation administration and in legislation that governs equal pay for work of equal value, developed information kits to assist employers in bringing equal pay for work of equal value into their operations, helped unions identify and correct existing and potential areas of wage discrimination, and launched an annual program of direct contact with 200 employers and the unions with which they bargain. As part of its educational thrust, the branch granted bursaries to 20 individual union members, and contributed a total of $7.1 million in labour education funds to six central labour bodies and 97 independent unions with a total of 3.5 million members.

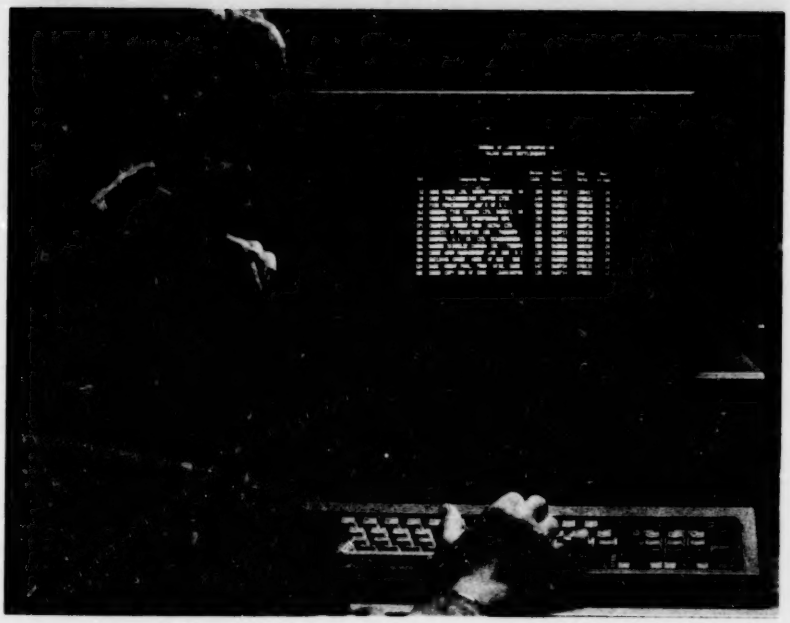
The branch undertook an intensive review of experience with the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code, as a result of which improved handling of complaints is expected. In order to avoid duplication and to make efficient use of available human resources, the branch concluded an agreement between the department and the Canadian Human Rights Commission on the handling of complaints related to unjust dismissal and sexual harassment.

POLICY

The Policy Program plays a vital role in advising the Minister of Labour on all aspects of his mandate and on the implications of all policy decisions he makes. In addition, the program uses up-to-date technologies to collect and disseminate information; makes grants to groups and individuals for practical projects that serve stakeholders in the labour market; co-ordinates Labour Canada's relations with the private sector and with external bodies, including provincial and international bodies; and, through its Women's Bureau, protects and promotes the interests of Canadian women, particularly those who work for pay.

Bureau of Labour Information

One of the major tasks of Labour Canada is to collect useful labour information and ensure that it is available to the department's clients.



In order to strengthen the department's ability to meet that goal, the Policy Program set up a new bureau designed to keep Canadian employers and employees fully informed about the latest collective-bargaining developments. The Bureau of Labour Information (BLI) uses both Labour Canada's skilled staff and the best of available computer technology. BLI's opening was announced just after the end of 1986-87 by Labour Minister Pierre Cadieux. Its inclusion in the current *Annual Review* reflects the work that, in 1986-87, went into turning plans for the bureau into a reality.

In discussing the Bureau of Labour Information, Mr. Cadieux noted that "Accurate and up-to-date information is critical to effective industrial relations. I believe the bureau will play a vital role in assisting the people who are directly and indirectly involved in our collective bargaining system."

To achieve that objective, the Bureau of Labour Information uses two resources:

- its comprehensive data base of collective agreements, a record of agreements covering 100 or more employees, with full details available for all those that cover 500 or more workers;
- its consultants who, using the latest technology, produce summaries of contracts to identify agreements that contain specific monetary or non-monetary provisions.

Labour Adjustment Branch

An important element of Labour Canada's commitment to service is the Labour Adjustment Benefits (LAB) Program. It provides last-resort income maintenance benefits for workers between 54 and 65 years of age who have worked many years in the textile, clothing, footwear or tanning industries (or in other designated industries in selected communities) when those workers have been permanently laid off, have exhausted unemployment insurance benefits, and have no employment prospects.

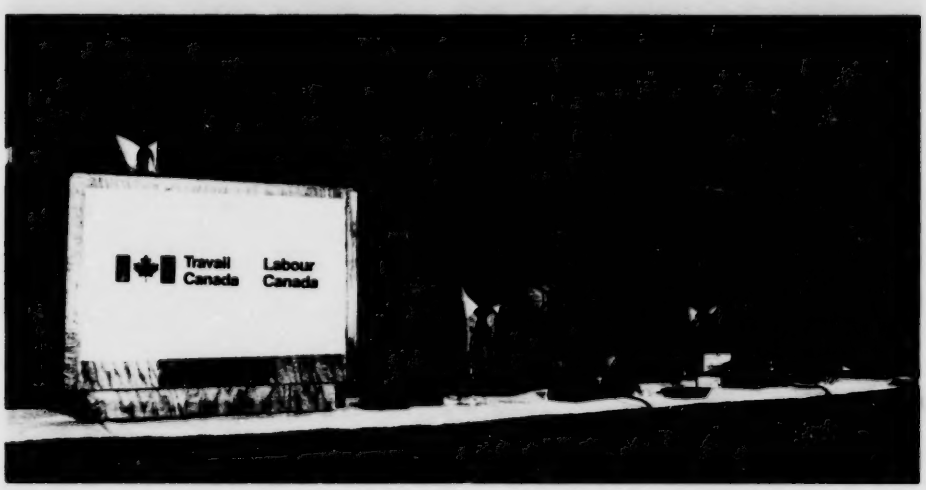
In 1986-87, the branch's expenditures on the LAB Program increased by 50 percent over the previous year — from $60 million to $90 million. The number of older men and women receiving benefits rose from 7 000 in March 1986 to 8 600 at the end of March 1987. At least part of the reason for the increase in both numbers was the federal government's decision, announced in February 1986, to extend the LAB Program to designated industries in seven more communities than had previously participated. The increase also meant that the branch had to continue to streamline administration, ensuring that criteria for designation, certification, eligibility, and benefits are met and that the Labour Adjustment Benefits Act is applied fairly and efficiently.

At the same time, a task force within Labour Canada has been meeting with provincial counterparts to explore a new Program for Older Worker Adjustment, announced in the February 1986 federal budget. This program would bring the federal government into partnership with the provinces and the private sector to provide benefits for laid-off older workers in a wider range of industries and communities.

Labour Outreach Secretariat

The Labour Outreach Secretariat, which was established within the Policy Program in November 1986, is the clearing house for unions and other groups or organizations who may wish to apply for funding under the Labour Outreach Initiative (LOI). LOI was announced by Labour Minister Pierre Cadieux in September 1986 and comprises three programs, which are administered by the secretariat. They are:

- The Technology Impact Program (TIP), which supports practical research on the social and human impact of technological change, dealing with such issues as safety and health, ergonomics of the worksite, labour-management relations, job satisfaction, productivity, and working conditions. TIP is designed to encourage co-operative labour-management proposals related to technological change, as well as to fund



research projects submitted by unions, women's groups, and other organizations concerned with the consequences of workplace technologies.

- The Labour Assignment Program (LAP) is based on an essential characteristic of human learning: people have a better understanding of events and processes they themselves have experienced. The purpose of LAP, therefore, is to encourage and assist labour-organization staff and federal public servants to get hands-on experience in each other's environments. The program grew out of a successful pilot project, the Labour-Government Employee Secondment Program, involving 24 people. Some went from labour organizations to the public service, and others moved in the opposite direction. All gained new experiences and insights.

- The Labour Issues Assistance Fund (LIAF) encourages participation by labour in public policy discussions and in initiatives to enhance labour-management or labour-government co-operation by offsetting some of the costs involved.

Policy and Strategic Analysis Branch

Because accurate information is crucial to the smooth functioning of the labour market, the Policy and Strategic Analysis Branch undertakes research and policy analysis on issues such as labour market adjustment, technological change, and mandatory retirement.

The branch provides regular issues briefings for the Minister and senior departmental officials, as well as consulting with other departments of the federal government and with groups in the private sector interested in labour policy issues.

Office of International Affairs

Canada is an active participant in international labour groups, including the International Labour Organization (ILO) and others. In meeting its responsibilities for this aspect of Labour Canada's activities, the Office of International Affairs carried out the following tasks:

- It organized a tripartite Canadian delegation, with the executive director of the Office of International Affairs serving as Head of the Delegation, to the 1986 International Labour Conference, which took place in Geneva in June. Preparations included the production of policy and position papers and briefing for the delegates on such agenda items as safety in the use of asbestos, issues concerning youth, and small and medium-sized enterprises.

- In addition to serving as Head of the Delegation to the ILO Conference, the executive director was Canada's delegate to the ILO Governing Body, a group that meets three times annually to establish the ILO's priorities and to supervise its programs and other activities.

- The branch fulfilled commitments of Canadian tripartite participation in ILO technical meetings, including the Petroleum Committee, which met in April 1986; the Iron and Steel Committee, which convened last December; and an ILO Meeting of Experts on the Revision of the Indigenous and Tribal Populations Convention, held in September 1986.

- In addition to its participation in ILO committees, the branch carried out Canada's reporting obligations under the ILO's Constitution. Subjects included federal and provincial compliance with ILO conventions on freedom of association, employment discrimination, and employment policy. The branch also organized preparation of the federal government's response to observations of the ILO's supervisory bodies, made as a result of complaints by Canadian unions to the ILO's Committee on Freedom of Association.

- The branch was responsible for planning the two-week visit to Canada of a group of Japanese trade union leaders.

• Because of the tripartite nature of the ILO and its activities — many of which, in Canada, involve both federal and provincial jurisdictions — the branch consults regularly with provincial governments and with employers and workers' organizations, in the same way that it consults with government officials of other countries.

Federal-Provincial Relations Branch

Co-operation is a priority of the federal government and nowhere is it given more scope than at Labour Canada. The Federal-Provincial Relations Branch monitors and analyzes labour trends and issues, as well as labour legislation, in the provinces and territories and, to aid in this work, maintains a documentation centre, which is open to governments and the public.

The branch also supplies information on provincial and territorial labour law to other departments and agencies of the federal government and to anyone who is interested in analyses of Canadian legislation as it affects industrial relations, employment standards, and occupational safety and health.

The branch is the secretariat of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, an organization committed to fostering co-operation on labour issues among the federal, provincial and territorial governments.

The Federal-Provincial Relations Branch is responsible for the numerous meetings between federal, provincial and territorial deputy ministers for the exchange of ideas and information. It is also responsible for co-ordination among the various governments on labour market issues.

It carries out that responsibility by planning and preparing consultations between the Minister of Labour and his provincial and territorial counterparts. There were three such meetings in 1986-87: one dealing with occupational safety and health matters; a second on various issues related to labour relations, as well as to occupational safety and health, including the new Workplace Hazardous Material Information System (WHMIS); and a third, which gave WHMIS final approval.

Although WHMIS legislation was not tabled until after the end of fiscal year 1986-87, most of the planning necessary for this vital initiative took place over several years and was being completed in 1986-87. Because WHMIS represents a major advance in workplace protection, it merits a brief description here.

WHMIS is a direct response to the needless loss of health and even life in the Canadian workplace. In 1985, for example, there were 768 fatalities and more than one million injuries among Canadian workers; the resulting losses were $1.5 billion in direct and indirect costs to the Canadian economy plus an appalling 64 000 person-years of productive work.

In taking measures to stem those losses, Labour Canada has, in the past four years, participated in consultations with major stakeholders in the labour market: industry, organized labour, federal, provincial and territorial governments. Among other organizations, the Canadian Labour Congress, the Canadian Chemical Producers' Association and the Canadian Manufacturers' Association were key to the success of the consultation process. The problem of insufficient, incomplete, inconsistent, or nonexistent information about hazardous materials has long been a concern in all sectors of the labour market. Therefore, the need to establish a uniform standard of information across the country was quickly identified.

The federal legislation, which amends the Hazardous Products Act, establishes such a standard to protect the three million Canadian workers who are regularly exposed to hazardous substances on the job. It also establishes criteria for identifying hazardous substances; provides for a cautionary labelling system for the containers of such material and for information disclosure, using Material Safety Data Sheets; and proposes worker education programs; all within the context of protecting sensitive proprietary information.

The legislation will amend the Canada Labour Code to implement WHMIS in federally regulated workplaces. In addition, the provincial and territorial governments are planning complementary laws so that workers are protected wherever they may work in Canada.

Women's Bureau

The changing role of women in our society has had a great impact on the workplace in the twentieth century. Labour Canada's Women's Bureau, which was established in 1954 to promote equality of opportunity for women in the workplace, has a program of research, policy development, and promotional and educational activities. It operates under a Director General and has two main divisions: Research and Policy, and Education and Information.

The Research and Policy Division undertakes research on important issues facing women in the workplace and develops policy initiatives to improve the conditions of work for women.

For example, women are more directly affected than men by the trend to part-time employment. In 1986-87, the Research and Policy Division completed two reports on part-time employment under federal jurisdiction. The first, released in July 1986, looked at the benefits employers offered part-time and full-time employees and at the cost of offering those benefits to part-time workers on a prorated basis.

The second report, released last January, focussed on the demands for benefits by part-time employees and their willingness to contribute to the cost of those benefits. Labour Canada is consulting with employers, unions, and women's groups on the findings of the two surveys.

Despite the existence of equal pay legislation, Canadian women continue to earn substantially less than Canadian men do. In 1985, women working full-time earned, on average, 64.9 cents for every dollar earned by men.

Last February, as part of its educational program to encourage compliance with the law, the Women's Bureau held a seminar, "Equal Pay: Collective Bargaining and the Law", for trade unionists from across Canada. A background paper was published, and conference proceedings will soon be available. The purpose of the event, which was a counterpart to a seminar held a year earlier for employers, was to explore ways in which unions could achieve pay equity at the bargaining table by using existing legislation.

The Charter of Rights and Freedoms continues to have a substantial impact on many issues that shape the lives of women. The Women's Bureau co-ordinated Labour Canada's review of the Canadian Human Rights Act and other legislation, as recommended in the Parliamentary subcommittee's report, ***Towards Equality***. The Women's Bureau is also co-ordinating the department's review of issues related to drugs in the workplace and drug testing.

In 1986-87, the Women's Bureau undertook research on a number of issues, ranging from reproductive health hazards to protective legislation and employment equity. One issue of growing importance is the need to adjust the workplace to the changing nature of the family. The Women's Bureau has begun research in the area, notably on the issue of family responsibility leave.

The Education and Information Division of the Women's Bureau produced seven publications that examined work-related issues of special interest to women. Among these were *Women in the Labour Force*, a regular publication of the Women's Bureau that provides detailed statistical information on the employment situation of Canadian women, and *When I Grow Up: Career Expectations and Aspirations of Canadian Schoolchildren*. Other major publications focussed on equal pay and on part-time work.

The bureau's exhibit program is designed to inform employers, employees, unions, students, and the general public about women's employment issues. The exhibit and Women's Bureau publications were featured at a number of events across Canada, including meetings of women's groups, educational organizations, unions, and businesspeople.

The need for information about women at work continues to increase, and the Women's Bureau's Reference Centre, which is open to the public, is an important resource for researchers, students, and those concerned with women's labour market issues.

Finally, the bureau's grants program, completing its first full year of operation, made ten awards from its $25 000 budget.

Public Affairs Unit

The Public Affairs Unit maintains liaison with labour organizations and actively promotes consultation and dialogue among labour, business, and government representatives, bringing them together to study the social and economic policy issues of the day.

It was in that context that the unit assisted the United Steelworkers of America and the major Canadian steel companies to organize and develop the Canadian Steel Trade Conference, which the Deputy Minister spoke of to the Japanese Economic Mission as an example of co-operation in the Canadian labour market. The conference has become an ongoing group providing research and consultation on issues affecting the steel sector, including international trade and labour market adjustment. At the second annual Canadian Steel Trade Conference meeting, held in May 1986, participants included Labour Minister Cadieux, his colleague the Minister of International Trade, the Honourable Patricia Carney, and 120 representatives of the United Steelworkers and the major steel companies.

At present, the unit is involved in a study examining the forestry sector's labour market — a study that is co-sponsored by the Department of Employment and Immigration, the Department of Regional Industrial Expansion, and the Canadian Forestry Service. The project will consist of two parts: a longitudinal tracking study and a subsequent analysis and report. The tracking study being done by Statistics Canada will provide valuable information on the industry's labour market and will form the basis of a report to be developed by the project's steering committee. This committee is composed of labour and business representatives as well as the participating departments. The study may also serve as an important source of information for other groups in government and the private sector in their review and discussion of forestry sector labour market issues.

COMMUNICATIONS

In addition to co-ordinating the publication of a wide variety of reports and periodicals prepared by the various branches of Labour Canada, the Communications Directorate designed and produced exhibits which were displayed at conferences and meetings of business, labour and other groups, as well as brochures and posters to inform Canadians about important labour affairs issues and Labour Canada's role and services. A distinctive design was introduced to make the publications of the new Bureau of Labour Information easily identifiable for users. The directorate also co-ordinated the department's internal communications, including publications of *Guidelines for Non-discriminatory Communication* to assist Labour Canada staff in complying with governmental directives that prohibit sexual or racial stereotyping in written, visual and oral communications. The directorate managed speaking engagements of the Minister, Deputy Minister and other senior officials, monitored coverage of labour issues in print and electronic media, and co-ordinated a series of media relations seminars to improve the skills of departmental officials in delivering Labour Canada's message to the news media clearly, concisely, and accurately.

Raising public awareness about the serious problem of workplace accidents and illnesses and the measures being taken to reduce the financial and human losses they cause was a priority in 1986-87. This message reached a wide general public through a series of public service announcements highlighting the risks of injury in the workplace and the high cost of such injuries to Canadians and the economy as a whole. Aired frequently on many radio and television stations across the country, these announcements helped to alert the public at a very low cost to the taxpayer.

PERSONNEL

Unlike other departments, Labour Canada's personnel activities are not simply a function of its internal management, but are an integral part of its overall mandate.

In 1986-87, acting on the request of the Deputy Minister, Personnel developed and implemented an Interdepartmental Secondment Program, among federal department offices in Vancouver and some small departments and agencies in the National Capital Region. The project, which is consistent with other secondment programs of Labour Canada, is designed to assist public service employees in developing their abilities and potential. Such opportunities for career development are rarely available within small departments or regions, especially during times of fiscal restraint and staff reductions. A formal evaluation of the Interdepartmental Secondment Program will be undertaken in 1988 by the Treasury Board, the Public Service Commission, and participating departments.

As a department in a government that has specifically identified the needs of working women as a major priority, Labour Canada has had particular success in increasing the number of women in its senior ranks. Excluding Deputy Minister Jennifer McQueen, the percentage of women in the Management Category is 17 percent at Labour Canada (compared with 9.3 percent for the public service as a whole). Furthermore, the department is committed to increasing the numbers of natives and disabled employees, as well as those from visible minority groups, in keeping with the Employment Equity Act passed by the federal government in 1986.

In meeting its goals, the department has used the National Indigenous Development Program and the Access Program for the Disabled, both of which are operated by the Public Service Commission of Canada. Treasury Board has supported Labour Canada's objectives by granting the department assistance in hiring six women in such traditionally male-dominated groups as engineers, industrial hygienists, and mediation and conciliation officers.

In keeping with the federal government's summer student employment program, in the summer of 1986 Labour Canada hired 56 students across Canada to work in all of the department's programs. Those who worked in the National Capital Region were given a two-day orientation to the public service as a whole and to the Department of Labour specifically. They met with Labour Minister Cadieux, visited Parliament Hill, and listened to presentations from a representative of the Privy Council Office, from Labour Canada's Deputy Minister, and from other senior departmental officials. The students expressed the opinion that the orientation was a valuable experience.

In conforming to other government initiatives, Personnel was active on several other fronts:

- In order to do its share in reducing the size and relative cost of the public service, Labour Canada, in co-operation with other departments, with managers, union leaders and employees, was able to hold the line on the department's staff size, absorbing 25 surplus employees and having to lay off only four persons. All this was accomplished despite the additional responsibilities the department has taken on as the result of changes to the Canada Labour Code and the transfer of the federal Fire Commissioner and staff from the Department of Public Works to the Department of Labour.

- Personnel conducted a smoking survey of employees and discovered that 82 percent of respondents would like to see smoking restricted to specific areas or banned outright.

A Profile of Our Employees

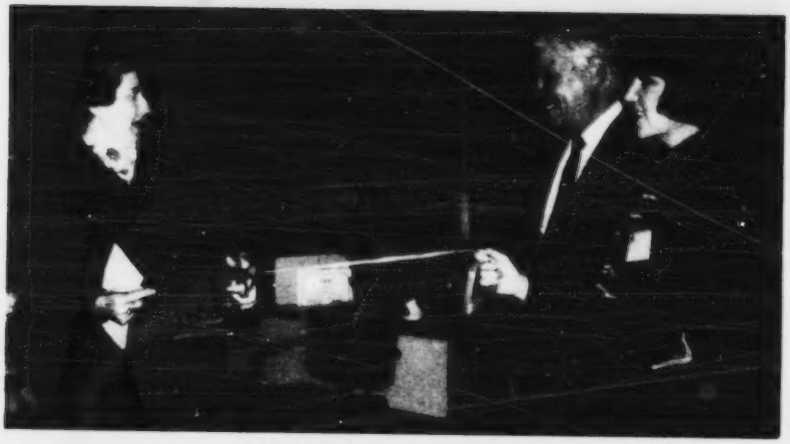
Labour Canada is served by 930 employees, 587 of whom work in the National Capital Region. The rest are located in some 22 cities across Canada. Fifty-three percent of our employees are female; 47 percent male. Thirty-four percent are francophone; 66 percent anglophone; 46 percent are able to use both official languages. Nearly two thirds (63.64 percent) of our employees are between the ages of 25 and 45 years.

MANAGEMENT SYSTEMS AND SERVICES

Corporate Services

Among other activities, Corporate Services began and managed a major study of Labour Canada's administrative services, as a result of which it developed a new organizational structure, operating under a new name: Management Systems and Services (MSS). It also initiated and managed a study of Labour Canada's records management, in the context of office automation, and directed audit studies of the Federal Conciliation and Mediation Service; of the department's Central Region; and, in conjunction with the Department of Employment and Immigration, of the Labour Adjustment Program.

It worked with the Occupational Safety and Health Branch to study acceptable grain dust levels in grain elevators and to develop a framework within which to monitor and evaluate the effectiveness of safety and health committees.



Data and Documentation Management

In January 1987, the Administrative and Library Services Branch, reflecting the nature and level of services it provides, changed its name to Data and Document Management. It reviewed the Library Services, including its mandate, collections and clientele. It also reviewed the library's LABORLINE automated data base, the maintenance and updating of the data base, the significant increase in the number of outside LABORLINE subscribers, and the development of the LABORLINE Thesaurus. In co-operation with Corporate Services, it studied records in the context of automated technologies and transferred responsibility for accommodation, procurement, photocopying, and mail to Financial and Administrative Services.

In compliance with the federal Privacy Act, Data and Documentation Management conducted the annual review of employee files, introduced a new security policy in July 1986, and began to implement that new policy — a continuing process. The branch is responsible for administering the Access to Information Act, as well as the Privacy Act. In the 1986-87 fiscal year, it processed 30 requests for information under those two pieces of legislation.

Information Processing

In 1986-87, in addition to its ongoing operations and services, Information Processing carried out reviews of the branch's organization and levels of service. These reviews resulted in a strategy to address key service problem areas and in a better organizational structure to develop and support automation systems. The four major development projects were analyzed, and immediate problems and obstacles to successful completion of the current phases were addressed. The branch also developed and implemented a standard methodology for the management of current and future systems.

The current technological environment was analyzed to assess the department's hardware and software. A short-term strategy to manage the current hardware and software investment was prepared and a medium to long range technology strategy was developed.

The branch examined the department's current office automation needs and developed a strategy to make best use of the capital resources currently available. To support departmental office automation, an Information Centre was created that assists clients within Labour Canada in the use of the new automation tools, and a standard for microcomputer workstations was developed.

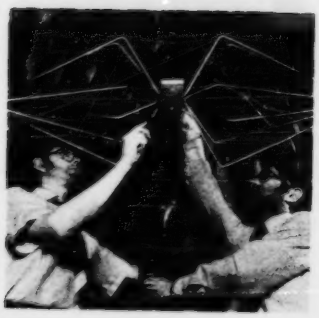
Financial and Administrative Services

This directorate developed and began using both a computer-based system for tracking commitments and expenditures and an automated invoicing and accounts receivable system. It provided design and planning of facilities necessary to integrate the federal Fire Commissioner's offices, formerly in Public Works, into Labour Canada. It ensured the safety of the department's invaluable collection of historical materials by renovating the storage area in which they and long-term records are stored.

In keeping with the need to function with maximum efficiency, the unit has become more automated, has purchased more software, and has increased the microcomputer training of its personnel.

It assisted in the study that resulted in the new organizational structure, Management Systems and Services. Finally, it participated with Treasury Board and other central agencies in implementing such government-wide initiatives as: Increased Authority and Accountability for Ministers and Departments, External Cost-Recovery/User Charges, the Make or Buy policy, and others.

In the Future



THE EVOLVING LABOUR ENVIRONMENT

As we move into the coming year, our attention is focussed on the strategic environment within which Labour Canada is pursuing its mandate and how this environment is evolving. Some strategic trends have been identified:

- Canada's labour force is aging as Canadians born during the "baby boom" now constitute the core of the labour force. For example, the number of Canadians aged 45 and over is expected to almost double over the next 20 years, from 6.4 million to 12 million; correspondingly, special consideration for the requirements of older workers will be important.

- The substantial increase in the participation of women in the labour force — from 35 percent of the total female population in 1966 to over 55 percent today — is leading to demands for high quality affordable child care services and flexible work arrangements, so that workers can manage both work and family responsibilities.

- More than 1.8 million Canadians, including almost 1.3 million women, are currently employed in part-time jobs; there is a need to ensure that these workers will have equitable access to employment benefits.

- The Charter of Rights and Freedoms, and its judicial interpretation, are leading to the reassessment of policies affecting the rights of individual workers, such as mandatory retirement practices.

- Industrial accidents and illnesses continue to impose a tremendous human and financial price on all Canadians. Total direct and indirect costs are now estimated at over $14 billion annually.

- The rapid pace of technological advance is leading to increased requirements for worker adjustment, retraining and life-long learning.

Clearly, these trends raise important challenges for all Canadians. These challenges must be addressed by the best, most experienced minds in the country, within unions, management and government. Labour Canada is committed to fully contributing to this dialogue among Canada's economic and social partners.

Appendix

ERRATA

On page 50, the total injuries for Communications Security Establishment should read 3.

The injury statistics for the following departments and agencies should read:

	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate	Total Injuries	Injuries per 100 Employees
External Affairs (page 50)	31	3.66	40	0.94
Transport (page 51)				
-Administration	11	2.68	25	1.22
-Aviation Group	284	11.53	549	4.46
-Marine Group	290	23.55	657	10.67
TOTAL	6 368	13.12	11 044	4.54
Ports (page 53)	145	53.70	212	15.70
TOTAL	8 073	37.48	12 410	11.52

FINANCIAL STATEMENTS

Comparative Statement of Expenditures by Department Appropriations for 1985-86 and 1986-87

	$000s	
	1985-86	**1986-87**
Labour — Operating expenditures and expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	$ 42 503	$ 49 257
Labour — Grants listed in the Estimates and contributions	15 021	10 566
Minister of Labour — Salary and motor car allowance*	40	41
Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen*	29 616	35 634
Labour Adjustment Income Support Program*	59 678	92 142
Contributions to employee benefit plans	4 429	4 714
Payment of previous year's revenue*	3	44
Total Program	**$151 290**	**$192 398**

*Statutory payments.

Comparative Statement of Expenditures by Objects of Expenditure for 1985-86 and 1986-87

	$000s	
Object	**1985-86**	**1986-87**
Personnel	$ 33 292	$ 38 968
Payments of Compensation	29 606	35 626
Transportation and Communication	2 912	3 664
Information	1 378	1 757
Professional and Special Services	4 741	4 472
Rentals	423	344
Purchased Repair and Upkeep	312	515
Utilities, Materials and Supplies	757	963
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment (Capital)	2 705	2 590
Grants, Contributions and Other Transfer Payments	74 709	102 717
All Other Expenditures	455	782
Total Program	**$151 290**	**$192 398**

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Planning Elements 1985-86 and 1986-87

	$000s	
Planning Element	**1985-86**	**1986-87**
Mediation and Conciliation	$ 3 924	$ 3 996
General Labour Services	24 769	31 325
Policy and Communications	19 548	107 040
Administration	11 612	12 165
Labour Adjustment	60 172	486
Injury Compensation	31 265	37 386
Total Program	**$151 290**	**$192 398**

Statement of Expenditures for Grants and Contributions for 1985-86 and 1986-87

	$000s	
Grants	**1985-86**	**1986-87**
Special Income Support Program		
• Labour Adjustment Benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region (Statutory payments)	$ 59 678	$ 92 142
• Canadian Labour Market and Productivity Centre	5 000	—
• Other grants (Includes statutory compensation payments respecting merchant seamen: $10 000 in 1985-86 and $9 000 in 1986-87)	194	99
Total Grants	**64 872**	**92 241**
Contributions		
• Contribution to the Canadian Labour Congress labour education programs	3 892	4 262
• Contributions for quality of working life projects	393	—
• Contributions to labour unions and to their individual members not affiliated with the Canadian Labour Congress	1 214	1 208
• Contributions to labour unions not affiliated with a central labour organization and to individual union members for labour education	1 222	1 245
• Technology Education Program	256	—
• Technology Impact Research Fund	1 832	2 168
• Technology Impact Program	—	280
• Contribution to the Atlantic Region Labour Education Centre	399	403
• Labour-Government Employee Secondment Program	629	736
• Labour Assignment Program	—	112
• Labour Issues Assistance Fund	—	62
Total Contributions	**9 837**	**10 476**
Total Grants and Contributions	**$74 709**	**$102 717**

ADMINISTRATION OF THE GOVERNMENT EMPLOYEES COMPENSATION ACT

Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administrations Expenses by Province

Province	Compensation Disbursements 1986-87	Share of Administration Costs 1986-87	Total
British Columbia	$ 2 473 429	$ 819 542	$ 3 292 971
Alberta*	3 682 678	959 346	4 642 024
Saskatchewan	1 871 586	298 629	2 170 215
Manitoba	1 310 019	325 776	1 635 795
Ontario	13 087 628	2 959 589	16 047 217
Quebec	9 325 138	1 286 138	10 611 276
New Brunswick	763 528	129 280	892 808
Nova Scotia — Federal employees	2 063 365	330 828	2 394 193
— C.B.D.C.	8 300 937	692 493	8 993 430
— C.B.D.C. (9A)	3 772 535	165 923	3 938 458
— Old silicosis	730 513	27 680	758 193
Prince Edward Island	223 374	36 904	260 278
Newfoundland	435 488	69 129	504 617
Subtotal	48 040 218	8 101 257	56 141 475
Payments to other than provincial boards	878 315	0	878 315
Subtotal	48 918 533	8 101 257	57 019 790
Less: recoveries	19 949 622	1 435 741	21 385 363
Total Net Compensation	**$28 968 911**	**$6 665 516**	**$35 634 427**

*Includes cost of claims in Yukon and Northwest Territories.

INJURY STATISTICS[1]

A. Federal Public Service Departments and Organizations April 1, 1986–March 31, 1987

Public Service Departments and Organizations	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries per 100 Employees[3]
Agriculture	410	16.03	707	5.53
Atomic Energy Control Board	0	—	2	0.73
Auditor General	2	0.66	4	0.27
Canada Labour Relations Board	1	4.85	2	1.94
Canadian Government Printing Services	9	3.39	18	1.36
Canadian Grain Commission	18	11.26	27	3.38
Canadian Human Rights Commission	1	2.84	3	1.70
Canadian International Development Agency	8	3.56	13	1.16
Canadian Radio/Television and Telecommunications Commission	0	—	0	—
Canadian Transport Commission	2	1.31	3	0.39
Chief Electoral Officer	0	—	0	—
Commissioner of Official Languages	0	—	0	—
Communications	22	4.81	36	1.57
Communications Security Establishment	2	N/A	1	N/A
Consumer and Corporate Affairs	60	13.01	79	3.43
Correctional Service	604	27.09	981	8.80
Economic Council	0	—	0	—
Employment and Immigration	168	3.33	282	1.10
Energy, Mines and Resources	55	5.33	115	2.23
Environment	280	13.80	549	5.41
External Affairs	31	N/A	40	N/A
Federal Court of Canada	3	7.73	5	2.62
Finance	2	1.28	3	0.39
Fisheries and Oceans	139	10.35	363	5.40
Government House	6	24.81	7	6.08
Health and Welfare	117	6.29	221	2.38
Immigration Appeal Board	1	4.20	1	0.84
Indian and Northern Affairs	35	3.10	89	1.58
Insurance	1	2.21	1	0.44
Justice	6	N/A	8	N/A
Labour	8	4.52	16	1.81
Law Reform Commission	0	—	0	—
National Archives	30	18.63	41	5.09
National Capital Commission	65	33.71	110	11.41
National Defence	2514	31.82	4073	10.31
National Energy Board	3	3.68	3	0.74
National Film Board	4	2.21	5	0.55
National Library	3	2.60	5	0.87
National Museums	13	5.82	19	1.70
National Research Council	48	7.41	119	3.67
Natural Sciences and Engineering Research Council	0	—	0	—
Northern Pipeline Agency	0	—	0	—

Public Service Departments and Organizations	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries per 100 Employees
Privy Council Office	1	0.87	4	0.70
Public Service Commission	10	1.96	22	0.86
Public Service Staff Relations Board	1	2.98	4	2.38
Public Works	294	19.32	516	6.78
Regional Industrial Expansion	5	0.90	17	0.61
Revenue:				
— Customs and Excise	155	7.72	264	2.63
— Taxation	192	4.74	317	1.57
Royal Canadian Mounted Police	52	7.81	98	2.94
Science and Technology	0	—	0	—
Science Council	1	16.67	2	6.67
Secretary of State	1	0.17	9	0.31
Social Sciences and Humanities Research Council	0	—	0	—
Solicitor General	3	4.72	9	2.83
Statistics	61	6.00	163	3.21
Supply and Services	138	7.13	206	2.13
Supreme Court of Canada	0	—	0	—
Tariff Board	0	—	0	—
Tax Court of Canada	0	—	0	—
Transport:				
— Administration	0	—	0	—
— Aviation Group	0	—	0	—
— Marine Group	1	N/A	1	N/A
Treasury Board	1	0.69	2	0.28
Veteran's Affairs	197	25.29	235	6.03
Total	**5 784**	**13.27**	**9 812**	**4.49**

1. Statistics are now based on compensation claims for accidents that occurred during the fiscal year 1986-1987. Note that the total person-hours has been calculated on a 2 000 hours basis, using the total person-years; however, in some cases the average number of employees has been used, or an approximation of the total person-years.
2. Disabling Frequency Rate is the number of disabling injuries per million hours worked.
3. All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours worked per person-year. Note that to calculate the total person-hours, the total of person-years has been used; however, in some cases the average number of employees or the total person-hours worked as of March 1987 has also been used.

B. Agencies Not Under the Treasury Board Occupational Safety Policy April 1, 1986–March 31, 1987

Agencies Not Under Treasury Board	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries per 100 Employees[3]
Atlantic Pilotage Authority	3	N/A	6	N/A
Atomic Energy	107	13.96	178	4.64
Bank of Canada	38	8.50	68	3.04
Canada Deposit Insurance Corporation	0	—	0	—
Canada Mortgage and Housing Corporation	31	5.24	48	1.62
Canada Museums Construction Corporation	0	—	0	—
Canada Post	6 368	52.22	9 018	14.79
Canadian Broadcasting Corporation	120	5.29	230	2.03
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	0	—	0	—
Canadian Commercial Corporation	0	—	0	—
Canadian Council of Resource and Environment Ministers	0	—	0	—
Canadian Saltfish Corporation	1	N/A	1	N/A
Defence Construction	1	1.87	1	0.37
Eldorado Nuclear	6	N/A	13	N/A
Export Development Corporation	1	0.93	1	0.19
Farm Credit Corporation	3	2.30	4	0.61
Federal Business Development Bank	0	—	2	0.15
Freshwater Fish Marketing Corporation	52	100.95	83	32.22
Great Lakes Pilotage Authority	0	—	1	0.90
International Development Research Centre	0	—	1	0.23
International Joint Commission	0	—	0	—
International N.W. Atlantic Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Halibut Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Salmon Fisheries Commission	0	—	0	—
Investment	0	—	0	—
Jacques-Cartier and Champlain Bridges Incorporated	9	65.22	10	14.49
Laurentian Pilotage Authority	0	—	2	1.81
Livestock Feed Board	0	—	0	—
Medical Research Council	0	—	0	—
National Arts Centre Corporation	12	9.42	19	2.98
National Battlefields Commission	9	145.16	9	29.03
National Farm Products Marketing Council	0	—	0	—
National Historic Parks and Sites Directorate	0	—	0	—
Northern Canada Power Commission	20	24.91	52	12.95
Northern Transportation Company	0	—	0	—

Agencies Not Under Treasury Board	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries per 100 Employees[3]
Pacific Pilotage Authority	2	16.95	5	8.47
Parliament:				
— House of Commons	108	18.31	146	4.95
— Library	3	6.30	4	1.68
— Senate	13	15.63	16	3.85
Petro-Canada	105	5.99	408	4.66
Ports	0	—	0	—
Royal Canadian Mint	24	16.02	45	6.01
Seaway International Bridge Corporation	0	—	1	4.76
Société du port de Montréal	0	—	0	—
Société du port de Québec	1	11.14	1	2.23
St. Lawrence Seaway Authority	64	29.78	116	10.79
Standards Council of Canada	1	6.62	1	1.32
Telefilm	0	—	0	—
Teleglobe	3	1.38	8	0.74
Subtotal	7 105	34.21	10 498	10.11
Cape Breton Development Corporation	823	107.28	1 700	44.32
Total	**7 928**	**36.81**	**12 198**	**11.33**

[1] Statistics are now based on compensation claims for accidents that occurred during the fiscal year 1986-1987. Note that the Disabling Frequency Rate is calculated with the total person-years, but for some departments or Crown corporations an approximation or the average number of employees has been used.

[2] The Disabling Frequency Rate is the number of disabling injuries per million hours worked.

[3] All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours per person-year. Note that to calculate the total person-hours, the total of person-years has been used; however, in some cases the average number of employees or the total person-hours worked as of March 1987 has also been used.

WORK INJURY STATISTICS*

Accident claims in 1986-1987, by province and type of claim

Province	Medical Aid	Compensation	Injury Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	Total
Newfoundland	172	17	184	0	0	7	373
Prince Edward Island	61	9	64	0	0	0	134
Nova Scotia	1 815	846	865	24	0	5	3 551
New Brunswick	411	25	360	1	1	15	798
Quebec	1 067	226	2 620	0	4	50	3 917
Ontario	2 620	303	5 237	4	4	38	8 168
Manitoba	502	82	494	1	0	3	1 085
Saskatchewan	385	21	330	0	0	0	738
Alberta	495	59	1 249	0	1	22	1 804
British Columbia	1 068	102	1 256	2	0	127	2 428
Yukon Territory	47	8	19	0	0	0	74
Northwest Territories	89	21	33	0	0	1	143
Total	**8 732**	**1 719**	**12 711**	**32**	**10**	**268**	**23 213**

* Injury statistics are now based on claims which occurred during 1986-1987.

Travail Canada
Labour Canada

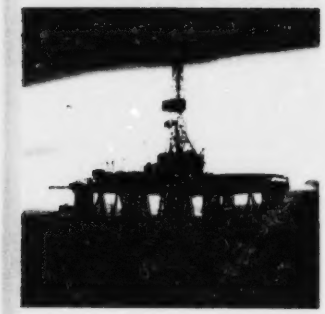
REVUE ANNUELLE

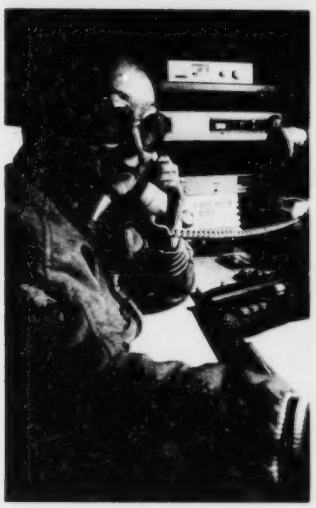
1986-87

Canada

REVUE ANNUELLE

1986-87





Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue,
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

N° de cat. de Travail Canada L109-0758/87B

Imprimé au Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987
N° de cat. L1-1987
ISBN 0-662-55385-3

Table des matières

NOS ACTIVITÉS 3

Nos débuts 5

Notre organisation 6

Le Service fédéral de médiation et de conciliation 7

Le Programme des opérations 8

Le Programme des politiques 9

La Direction générale des communications 10

La Direction des systèmes et des services de gestion 10

Nos services 11

Les relations industrielles 11

La sécurité et l'hygiène professionnelles 13

L'aide financière 14

Les normes du travail 15

Les sources d'information 16

NOS RÉALISATIONS 19

Un bref aperçu 21

Le Service fédéral de médiation et de conciliation 23

La Direction de la médiation et de la conciliation 23

La Direction des services d'arbitrage 25

La Direction des projets législatifs et spéciaux 25

La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations 25

Le Programme des opérations 26

La Direction des opérations régionales 26

La région des montagnes 26

La région du centre 27

La région des Grands Lacs 27

La région de la capitale 28

La région du Saint-Laurent 28

La région de l'Atlantique 29

Le commissaire des incendies 30

La Direction des conditions de travail 30

Le Programme des politiques 31

Le Bureau de renseignements sur le travail 31

La Direction de l'aide à l'adaptation des travailleurs 32

Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail 32

La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie 33

Le Bureau des affaires internationales 33

La Direction des relations fédérales-provinciales 34

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine 35

La Section des affaires publiques 36

La Direction générale des communications 37

La Direction du personnel 37

La Direction des systèmes et des services de gestion 39

La Direction des services ministériels 39

La Direction de la gestion des données et de la documentation 39

La Direction du traitement de l'information 39

La Direction des services financiers et administratifs 40

DANS L'AVENIR... 41

Les tendances du milieu du travail 43

ANNEXE 45

J'ai le plaisir de vous présenter la *Revue annuelle* qui porte sur les activités de Travail Canada et les services dispensés entre le 1er avril 1986 et le 31 mars 1987. Elle s'adresse tant aux experts et aux praticiens des questions du travail qu'aux novices dans le domaine. La *Revue annuelle* se compose de trois sections principales. La première, **Nos activités**, donne une vue d'ensemble de nos programmes et présente en outre un répertoire des services ainsi que les coordonnées qui s'y rapportent. Dans la deuxième section, intitulée **Nos réalisations**, on explique comment ces services ont été dispensés aux Canadiens au cours de l'exercice financier 1986-1987. Dans la troisième intitulée **Dans l'avenir...**, on précise certaines orientations et questions que Travail Canada considère comme déterminantes pour l'avenir du pays.

À l'époque où nous vivons, les enjeux du monde du travail présentent une complexité croissante. Au nombre des plus importants, mentionnons les nouveaux rapports entre les syndicats et le patronat au sein d'un climat économique mondial où la concurrence est féroce; la nécessité de trouver des solutions plus sophistiquées aux problèmes d'hygiène et de sécurité au travail, alors que l'on reconnaît enfin les dangers que présentent un grand nombre de substances, y compris celles utilisées dans les lieux de travail; la nécessité de voir à ce que tous les travailleurs soient traités équitablement, indépendamment de leur sexe, de leur race ou de leur âge et enfin, le nouvel équilibre qui s'établit entre les syndicats nationaux et internationaux. C'est à la lumière de tous ces enjeux qu'on doit parcourir la *Revue annuelle*.

Je souhaite que le lecteur trouve, dans la *Revue annuelle*, un compte rendu fidèle et utile traduisant les préoccupations d'une organisation vouée à répondre aux besoins des Canadiens au travail.

Le Ministre du Travail,

Pierre H. Cadieux

Nos activités

NOS DÉBUTS

Au début du XX[e] siècle, le Canada était un pays jeune et vigoureux qui, après vingt-cinq années de dépression, connaissait une nouvelle prospérité. Sa force était mise à l'épreuve dans le veldt de l'Afrique du Sud où avait lieu la première guerre étrangère à laquelle il participait. Les biens qu'il fabriquait étaient avidement recherchés à travers le monde et ses habitants étaient de plus en plus nombreux à se déplacer pour trouver du travail dans les industries florissantes des villes du pays.

Au Canada, entre 1901 et 1911, alors que l'augmentation de la population rurale se situait à moins de 20 %, celle des villes atteignait près de 66 %. Les citadins travaillaient dans les usines : en 1900, la valeur des biens manufacturés était inférieure à 482 millions de dollars, alors que dix ans plus tard, elle s'élevait à plus d'un milliard de dollars !

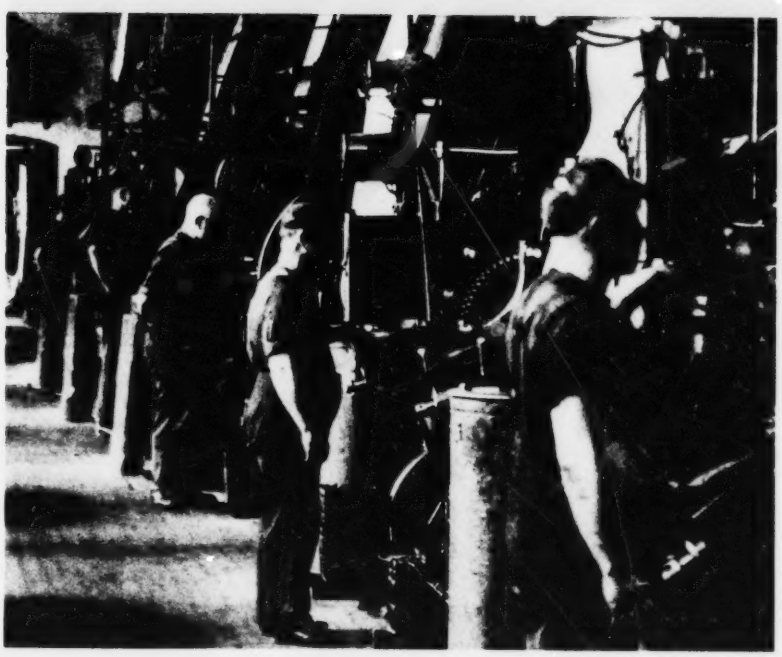
Depuis plus de soixante-quinze ans, les gens se rendaient bien compte que l'industrialisation aurait de sérieuses répercussions sur leur vie. Les organisations de travailleurs existaient en effet depuis 1827, alors qu'au Québec une société d'imprimeurs avait été fondée. En 1871, le gouvernement de John A. Macdonald adoptait une Loi sur les syndicats ouvriers. Il était donc normal qu'en 1900, le gouvernement fédéral décide de réorganiser son Bureau du travail pour en faire un ministère en vertu de l'Acte de conciliation. William Lyon Mackenzie King en a été le premier sous-ministre. (Ce dernier devait plus tard en devenir le ministre, au moment de la création d'un portefeuille distinct pour le travail en vertu de la Loi du ministère du Travail, puis il fut élu Premier ministre du Canada à deux reprises.)

Depuis ce temps, les réorganisations du ministère du Travail se sont succédé au rythme des priorités changeantes du pays. On lui a donc donné la charge, à un moment ou à un autre, des centres et des programmes d'emploi, de l'assurance-chômage, de l'immigration, des pensions de vieillesse et de la citoyenneté.

Aujourd'hui, tout en reconnaissant l'importance d'un cadre de travail stable pour tous les Canadiens, le Ministère s'occupe uniquement des questions touchant les travailleurs syndiqués et non syndiqués, et de celles concernant les syndicats et les employeurs.

En 1972, le Parlement a adopté le Code canadien du travail qui regroupait diverses lois. Depuis, le Code comprend trois parties, soit les normes du travail, l'hygiène et la sécurité professionnelles et les relations industrielles.

Travail Canada est chargé de l'application du Code, mais également des lois suivantes : la Loi sur le ministère du Travail, la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, la Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers et enfin, la Loi sur la responsabilité des salaires.



NOTRE ORGANISATION

En vertu de la loi constitutionnelle, Travail Canada est chargé des questions du travail dans les entreprises ou affaires de compétence fédérale. Celles-ci comprennent le transport interprovincial ou international des gens ou des marchandises (par aéronef, chemin de fer, route ou pipeline), les canaux, tunnels et ponts, la navigation et les services connexes, les télécommunications et les banques. En outre, une quarantaine de sociétés d'État ainsi que les industries que le Parlement déclare être à l'avantage général des Canadiens, tels le transport des céréales et les mines d'uranium, sont aussi réglementées par Travail Canada.

Par ailleurs, le Ministère constitue une ressource de grande valeur, même pour les Canadiens qui, à première vue, pensent que nous n'avons rien à leur offrir. Par exemple, nous possédons la meilleure bibliothèque du travail du pays, une banque automatisée de renseignements sur le travail et une équipe de spécialistes et de conseillers qui aident les entreprises et les personnes désireuses de faire appel à nos ressources.

Tous nos services visent à favoriser l'existence d'un sain climat de relations industrielles et de rapports productifs entre le gouvernement, les syndicats et le monde des affaires.

Nos clients viennent de tous les secteurs de la société canadienne; ce sont des travailleurs à titre particulier, des syndicats, des employeurs ou autres personnes. En conséquence, leurs besoins varient. Un grand nombre d'entre eux étant assujettis au Code canadien du travail s'interrogent au sujet de leur lieu de travail, de leurs responsabilités en tant qu'employeurs ou de leurs droits en tant qu'employés, ou encore, ils ont besoin d'aide pour conclure une convention collective. D'autres, plus nombreux, veulent de l'information sur les tendances et l'évolution de la négociation collective, sur les relations industrielles au Canada en général, sur les activités du Canada au sein de l'Organisation internationale du travail ou sur la situation de la femme sur le marché du travail. D'autres encore cherchent à obtenir des fonds pour effectuer des recherches sur le milieu ou le marché du travail ou désirent présenter leurs observations au gouvernement sur ces questions.

Nous nous efforçons de servir nos divers clients avec le plus d'efficacité possible et ce, dans les deux langues officielles du Canada et dans chaque région du pays.

La prestation des services au public se fait par l'entremise du Service fédéral de médiation et de conciliation et de deux programmes : les opérations et les politiques. Par ailleurs, la Direction générale des communications a pour tâche de renseigner les Canadiens sur la façon dont le Ministère s'acquitte de son mandat. La Direction du personnel, quant à elle, s'occupe des employés de Travail Canada et enfin, la Direction des systèmes et des services de gestion voit au maintien et à l'évaluation de l'efficacité de la gestion du Ministère.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) favorise la conclusion de négociations collectives constructives dans le champ de compétence fédérale et aide les syndicats et le patronat à régler leurs différends. À cet égard, le SFMC est chargé de l'application de diverses dispositions de la partie V du Code canadien du travail et des sections de la partie III où l'on traite du jugement des plaintes relatives au congédiement injuste et aux cessations d'emploi collectives. Le personnel du SFMC a comme points d'attache le siège central du Ministère dans la région de la capitale nationale, de même qu'un réseau de six bureaux régionaux. Ce service compte quatre composantes.

La **Direction de la médiation et de la conciliation** emploie des conciliateurs et des médiateurs chevronnés qui ont pour tâche d'aider les syndicats et le patronat à régler tant leurs différends à la table de négociation que les conflits qui surviennent au cours de la période d'application d'une convention collective. En outre, cette direction offre un service appelé « Premier contact » conçu pour familiariser les nouveaux clients à la négociation collective dans le champ de compétence fédérale et aux services offerts par le SFMC.

La **Direction des services d'arbitrage** est chargée, en vertu de la partie V du Code, de la nomination d'arbitres pour régler les différends découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. En outre, en vertu de la partie III du Code, il incombe à la Direction de nommer des arbitres pour examiner les allégations de congédiement injuste et pour résoudre les conflits occasionnés par des cessations d'emploi collectives.

La **Direction des projets législatifs et spéciaux** est chargée de voir au maintien d'un cadre législatif adéquat pour la négociation collective et de donner son avis quant aux répercussions possibles des diverses initiatives ministérielles ou gouvernementales sur les relations industrielles.

Le personnel de la **Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations** effectue des recherches pour appuyer les médiateurs et les conciliateurs du SFMC dans leur tâche de règlement de conflits et aide à la formulation de la politique des relations industrielles.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par le sous-ministre associé, M. W. P. Kelly.

Le Programme des opérations

Le Programme des opérations a pour fonction d'amener les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale à comprendre et à respecter les dispositions sur l'hygiène et la sécurité, ainsi que les normes du travail formulées dans les parties III et IV du Code canadien du travail. Le travail de réglementation se fait à partir des bureaux régionaux et de district de Travail Canada, tandis que les bureaux de l'administration et de la planification du programme sont situés au siège central du Ministère.

Trois principales directions sont chargées du Programme des opérations, soit la Direction des opérations régionales, la Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail et la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail.

Le personnel de la **Direction des opérations régionales** dispense une brochette de services liés aux lieux de travail par l'entremise des bureaux régionaux et de district, chacun de ces bureaux comptant un effectif composé d'agents des affaires du travail (AAT) et de conseillers techniques. Ceux-ci effectuent des inspections de sécurité et aident à l'établissement de comités d'hygiène et de sécurité; ils appliquent en outre les normes sur le salaire minimal et les avantages sociaux, enquêtent sur les allégations de congédiement injuste et essaient de régler ces plaintes; ils enquêtent également sur les cas de discrimination salariale et voient à ce que les employeurs et les employés soient au fait de leurs droits et de leurs obligations en vertu du Code canadien du travail.

La **Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail** est chargée de suivre l'évolution des normes du travail fédérales et de les mettre à jour, de consulter les syndicats et les employeurs au sujet des modifications à apporter à la réglementation et d'administrer un programme d'aide financière à l'appui de la formation syndicale.

Le personnel de la **Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail** élabore des politiques et des règlements sur la sécurité et l'hygiène industrielles. Il effectue également des recherches et prépare du matériel didactique pour les programmes de formation. Il élabore en outre des propositions quant à l'orientation à suivre et aux modifications d'ordre législatif à apporter à l'égard de divers textes de lois, notamment la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'indemnisation des marins marchands et le Règlement sur l'indemnisation des détenus et les textes connexes.

Le Programme des opérations est dirigé par M. Herman Hansen, sous-ministre adjoint.

Le Programme des politiques

Le Programme des politiques vise à offrir au public et aux clients de Travail Canada toute une gamme de services d'information et d'analyse des politiques, ainsi que des programmes d'aide financière. Outre le rôle important qu'il joue au sein de Travail Canada en matière d'élaboration des politiques, le personnel chargé de ce programme voit à la gestion des relations extérieures du Ministère, soit les relations avec les autres ministères et organismes fédéraux, avec les administrations provinciales, avec les organisations internationales et avec les groupes clients. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine et la Section des affaires publiques du Ministère relèvent aussi du Programme des politiques.

Les diverses composantes suivantes permettent au Programme des politiques de remplir le vaste mandat qui lui est confié.

Le **Bureau de renseignements sur le travail** (BRT) est chargé de recueillir, d'analyser et de diffuser des renseignements sur la négociation collective et les relations industrielles au Canada.

La **Direction des relations fédérales-provinciales** voit à analyser les tendances et les développements dans les diverses sphères de compétence en matière de travail au pays et à coordonner les activités du Ministère avec celles des ministères provinciaux du Travail.

Le **Bureau des affaires internationales** s'occupe des relations du Ministère avec l'Organisation internationale du travail et avec d'autres organismes internationaux.

Le **Bureau de la main-d'œuvre féminine** s'emploie à réaliser l'égalité des femmes au sein de la population active, grâce à ses activités de recherche, d'élaboration de politiques, d'éducation et d'information.

Le **Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail** voit à l'administration de divers programmes d'aide financière visant à appuyer les recherches sur la mutation technologique, à favoriser la collaboration syndicale-patronale et les échanges d'employés entre le mouvement syndical et le gouvernement fédéral.

La **Section des affaires publiques** a pour tâche de gérer les relations entre le Ministère et le mouvement syndical, d'analyser et de relever les tendances et les développements dans le monde syndical et d'aider les dirigeants et les cadres syndicaux dans leurs démarches auprès du gouvernement fédéral.

La **Direction de l'adaptation des travailleurs** administre un programme d'aide financière destiné aux travailleurs âgés de secteurs d'activité désignés, qui ont été licenciés et dont les chances d'être réembauchés sont très minces.

La **Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie** a pour tâche de surveiller et d'analyser les initiatives stratégiques de tous les ministères du gouvernement fédéral et de faire en sorte que, dans l'élaboration de leurs politiques, ceux-ci prennent en compte les préoccupations de Travail Canada, de même que les intérêts de ses clients du mouvement syndical et du monde des affaires.

M. G. Traversy, sous-ministre adjoint, dirige le Programme des politiques.

La Direction générale des communications

Les locaux de la Direction générale des communications sont situés au siège central du Ministère. Cette direction est chargée de faire mieux connaître au public les programmes et objectifs de Travail Canada et de diriger les activités de communication du Ministère. Celles-ci comprennent, entre autres, les relations avec les médias, les expositions, les publications et la production d'ouvrages didactiques et d'outils de formation.

La Direction des systèmes et des services de gestion

La Direction des systèmes et des services de gestion (SSG) fournit au Ministère des services de planification opérationnelle, de finances et d'administration, d'évaluation des programmes, de vérification, de bibliothèque et de traitement des données. La Direction des finances, une composante du SSG, joue le rôle de fiduciaire pour le compte des travailleurs qui relèvent de la compétence fédérale et qui ont quitté leur emploi sans recevoir la totalité du salaire et tous les avantages sociaux auxquels ils avaient droit. La Direction reçoit les fonds et les garde en fiducie pendant qu'elle tente de retracer les personnes qui y ont droit.

NOS SERVICES

Les relations industrielles

Le Parlement a adopté la partie V du Code canadien du travail afin d'établir et de promouvoir la liberté d'association et la libre négociation collective et d'en faire le point de départ de la détermination des conditions de travail et de saines relations entre syndicats et patronat. La partie V établit le cadre des relations industrielles et les règles de négociation collective dans le secteur privé de compétence fédérale. Elle contient des dispositions prévoyant l'intervention d'une tierce partie afin d'aider les syndicats et les directions d'entreprises à régler leurs différends. L'application de ces dispositions relève du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) de Travail Canada. Le SFMC est en outre chargé de faire enquête, au nom du Ministre, sur les plaintes de pratique déloyale de négociation et sur les conflits entourant la signature d'une première convention collective.

Le Code canadien du travail prévoit un certain nombre de mécanismes permettant d'explorer toutes les possibilités de règlement d'un différend de négociation collective entre le syndicat et la direction et ce, sans arrêt de travail.

Dès l'accréditation d'une unité de négociation par le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), les agents de la Direction de la médiation et de la conciliation se mettent en rapport avec leurs nouveaux clients dans le cadre d'un programme de premier contact. Ce programme vise à initier les employeurs et les syndicats aux règles de la négociation collective prévues dans le Code canadien du travail et il permet aux conciliateurs et aux parties de se connaître avant d'entamer les négociations.

Si les parties sont incapables de s'entendre sur les conditions et modalités devant figurer dans une nouvelle convention collective ou dans une convention révisée, la loi les oblige à signaler leur différend au ministre du Travail. Le Ministre peut alors prescrire les services d'un conciliateur afin de mettre un terme à leur différend. Ces services sont dispensés par des conciliateurs chevronnés en poste au siège central du SFMC et dans les 6 bureaux régionaux. Le Ministre peut aussi retenir les services de spécialistes du secteur privé à titre de commissaires-conciliateurs ou de membres d'une commission de conciliation lorsqu'un différend justifie une telle aide particulière. On acquiert le droit légal de faire la grève ou de décréter un lock-out seulement après que le Ministre a avisé les parties que le processus de conciliation est terminé. Le Code permet également au Ministre de nommer un médiateur lorsqu'il juge une telle intervention utile. La nomination d'un médiateur par le Ministre peut survenir en tout temps, mais elle a normalement lieu une fois acquis le droit de grève ou de lock-out.

Afin de maintenir un climat de bonnes relations entre le syndicat et le patronat pendant la durée d'application d'une convention collective, la Direction de la médiation et de la conciliation offre également à ses clients des services de médiation préventive. Ces services sont conçus pour résoudre officieusement certains problèmes avant qu'ils ne soient portés en arbitrage ou n'aboutissent à la table de négociation.

Il arrive qu'un problème existant entre un employeur et un syndicat revête une importance cruciale pour toute l'industrie ou même pour tout le pays. Le cas échéant, le Ministre peut nommer une commission d'enquête industrielle chargée d'étudier le litige en profondeur et de faire des recommandations pour le régler. Généralement, le rapport et les recommandations d'une commission d'enquête industrielle ne lient pas les parties, mais le Ministre peut les rendre publics en vue de faire connaître l'enjeu du litige et de susciter un débat sur la question.

Pendant les négociations, il se peut que l'une des parties, ou chacune d'elles, croit que l'autre ne négocie pas de bonne foi ou qu'elle a enfreint l'une des dispositions du Code portant sur la négociation. Avant d'adresser une plainte au Conseil canadien des relations du travail toutefois, une partie doit obtenir le consentement du ministre du Travail. La Direction de la médiation et de la conciliation étudie alors la demande de consentement ministériel et tente de résoudre le problème qui a donné lieu à la plainte. Cette disposition vise à inciter les parties à négocier et à régler leur différend au lieu de gaspiller leur énergie dans une procédure quasi judiciaire auprès du CCRT.

Les services de la Direction de la médiation et de la conciliation sont offerts aux syndicats et aux employeurs assujettis aux dispositions de la partie V du Code canadien du travail.

La partie V du Code canadien du travail stipule que toutes les conventions collectives doivent renfermer une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation de la convention collective. Lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'une personne neutre pour trancher ces conflits, elles peuvent demander au ministre du Travail de nommer un arbitre ou un président de conseil d'arbitrage pour remplir ce rôle. De telles demandes sont étudiées par les agents de la Direction des services d'arbitrage; si elles sont conformes au Code, le Ministre est habilité par la loi à nommer un arbitre ou un président.

Les décisions arbitrales rendues dans le secteur de compétence fédérale doivent être déposées auprès du ministre du Travail. La Direction des services d'arbitrage met le compte rendu de ces décisions à la disposition du public et publie en outre un bulletin mensuel intitulé ***Revue des services d'arbitrage***. Cette publication, gratuite pour les personnes intéressées, contient un index et un résumé de toutes les décisions enregistrées à la Direction.

La sécurité et l'hygiène professionnelles

La sécurité au travail est une responsabilité que se partagent les travailleurs, les employeurs et les syndicats; tous peuvent faire appel à Travail Canada pour obtenir des conseils et de l'aide. Nos agents des affaires du travail, spécialistes de la sécurité et de l'hygiène professionnelles, s'emploient à servir les travailleurs et les employeurs de compétence fédérale, d'un océan à l'autre.

Les inspections des lieux de travail

La prévention est la clé de la sécurité et de l'hygiène dans le lieu de travail. L'inspection d'un lieu de travail peut permettre de déceler :

- un vice de conception,
- la présence de substances dangereuses,
- un équipement peu sûr et des pratiques dangereuses,
- une aération ou un éclairage insuffisants,
- des niveaux sonores dangereux.

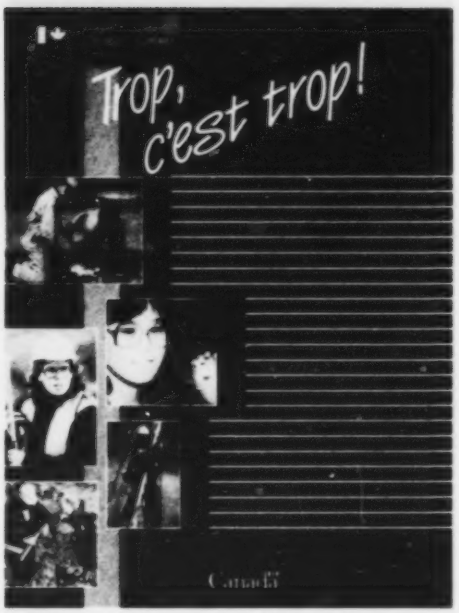
Les comités d'hygiène et de sécurité

En vertu du Code canadien du travail, on doit trouver un comité mixte patronal-syndical d'hygiène et de sécurité dans tous les lieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale et qui comptent 20 employés ou plus. En outre, on doit nommer un représentant à l'hygiène et à la sécurité dans les lieux de travail qui comptent entre 5 et 20 employés. Près de 40 000 lieux de travail relèvent de la compétence fédérale.

Un comité d'hygiène et de sécurité efficace obtient la collaboration des travailleurs et des employeurs de manière à prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Travail Canada offre de l'aide aux entreprises, aux organisations et aux groupes intéressés leur permettant d'établir des comités efficaces et de donner de la formation aux membres des comités et aux représentants à la sécurité.

La formation

Pour garantir la sécurité d'un lieu de travail, il faut absolument que les employeurs et les employés soient au fait des principes essentiels d'hygiène et de sécurité et des progrès réalisés dans le domaine. Les spécialistes de Travail Canada organisent sur demande des séminaires de formation et fournissent le matériel didactique nécessaire.



L'information

Parce que la sécurité des lieux de travail repose sur des travailleurs bien informés, nous offrons à ces derniers, ainsi qu'aux syndicats et aux employeurs, l'information la plus récente permettant de déceler la présence de dangers dans leur lieu de travail et de corriger la situation.

Une plus grande sensibilisation

L'efficacité des affiches pour communiquer des messages importants a été bien démontrée. C'est pourquoi Travail Canada fournit aux personnes et groupes intéressés une série d'affiches et d'autres outils d'information visant à favoriser une plus grande sensibilisation aux questions d'hygiène et de sécurité.

L'indemnisation des accidents

Les fonctionnaires fédéraux et les employés de la plupart des sociétés d'État qui sont blessés au travail peuvent avoir droit à des indemnités en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Les bureaux régionaux de Travail Canada reçoivent les demandes d'indemnisation en vertu de la loi. Les indemnités versées aux travailleurs accidentés sont celles prévues par les lois provinciales.

L'aide financière

Les organisations syndicales canadiennes jouent un rôle important dans les consultations avec le gouvernement et dans la représentation des travailleurs lors des débats sur les politiques nationales. Ce rôle occasionne toutefois de nombreuses dépenses et, parfois, les syndicats n'ont pas les ressources nécessaires pour le remplir efficacement. Par ailleurs, le coût de la formation des représentants syndicaux en vue de leur participation à toute une gamme d'activités dans le domaine des relations industrielles peut être prohibitif. Une grande participation est pourtant indispensable à l'efficacité du système de relations industrielles. Pour aider à résoudre ce problème, Travail Canada offre une aide

financière par l'intermédiaire de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail. Celle-ci a été entreprise en vue de permettre la pleine participation du mouvement syndical à l'économie nationale. Il s'agit d'un programme permanent qui vient en aide aux syndicats par l'entremise de trois sous-programmes.

Le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT)

Grâce au PRT, on appuie les travaux de recherche sur les répercussions sociales et humaines des nouvelles techniques en milieu de travail et on finance des projets témoins qui illustrent ce qu'on peut réaliser en utilisant une approche coopérative face à la mutation technologique.

Les subventions accordées peuvent s'élever à 100 000 $.

Le Fonds d'aide pour les affaires du travail (FAAT)

Le FAAT permet de fournir une aide financière pour des travaux qui favorisent la compréhension et les bonnes relations entre les syndicats, les entreprises et le gouvernement ou qui portent sur la participation des syndicats à l'élaboration des politiques d'intérêt public.

Des subventions de l'ordre de 5 000 $ sont accordées dans le cadre de ce programme.

Le Programme d'affectation d'employés (PAE)

Le PAE permet à des syndicats d'accueillir des fonctionnaires fédéraux en affectation temporaire et de prêter des permanents syndicaux à des ministères du gouvernement. Les participants apportent une nouvelle expérience et de nouveaux points de vue dans les organismes d'accueil et, à la fin des périodes d'affectation, ils retournent à leur syndicat ou à leur ministère avec de nouvelles compétences, un réseau de relations plus vaste et une compréhension toute neuve des problèmes abordés dans une nouvelle perspective.

Tout fonctionnaire de niveau supérieur ou permanent syndical peut participer à ce programme; en général, les affectations durent d'un an à deux ans.

Les coûts rattachés à chaque affectation, y compris, le cas échéant, les frais de réinstallation ou d'hébergement en sus du traitement et des avantages sociaux, sont négociés avec l'organisme d'accueil, Travail Canada en assumant la plus large part.

Le Programme de formation syndicale

Chaque année, Travail Canada accorde aux syndicats une aide financière s'élevant à plus de 7 millions de dollars pour des programmes. Il s'agit de programmes de formation et d'éducation à l'intention des dirigeants, cadres et membres des syndicats sur des sujets tels que la formation du délégué syndical, les normes de sécurité et d'hygiène et les normes du travail, la formation des membres des comités de négociation, ainsi que dans des domaines spécialisés tels le droit du travail et l'histoire du mouvement syndical.

L'aide financière versée aux syndicats affiliés dans le cadre du Programme de formation syndicale est accordée par l'entremise des centrales syndicales. En outre, Travail Canada verse directement des subventions aux syndicats indépendants non affiliés. Dans chaque cas, l'aide financière est proportionnelle au nombre de membres.

Chaque année, dans le cadre de ce programme, on offre également des bourses à des travailleurs syndiqués afin qu'ils puissent faire des études supérieures dans des domaines liés au travail.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada accorde à des organisations non gouvernementales des subventions pouvant aller jusqu'à 5 000 $ pour réaliser des travaux portant sur les femmes au travail.

Les normes du travail

La législation fédérale détermine un salaire minimal et d'autres normes du travail applicables aux employés des entreprises qui relèvent de la compétence fédérale. Les travailleurs ont besoin de telles normes. Les employeurs doivent les respecter et Travail Canada fait en sorte qu'ils le fassent.

Le refus de se conformer aux normes fédérales du travail tient plus souvent à une mauvaise compréhension de ces normes qu'à la négligence délibérée. Que le problème résulte d'une simple confusion ou d'un refus volontaire de se conformer à la loi, Travail Canada apporte son aide pour résoudre les problèmes.

Les normes du travail sont établies d'après deux lois fédérales dont le détail suit.

Le Code canadien du travail

La partie III du Code canadien du travail établit des normes minimales en ce qui a trait aux avantages sociaux, au salaire minimal, aux congés payés, aux jours fériés, aux congés de maladie et à d'autres avantages sociaux. Ces normes sont mises à jour périodiquement et s'appliquent à la grandeur du pays dans le champ de compétence fédérale. En 1986-1987, des normes sur les sujets suivants étaient en vigueur :

- le salaire minimal,
- les congés payés,
- les jours fériés,
- le congé de maladie,
- le congé de maternité et de soins aux enfants,
- le congé de décès,
- l'avis de cessation d'emploi et l'indemnité de départ,
- la durée du travail et la prime de surtemps,
- les exigences relatives à une politique sur le harcèlement sexuel.

La partie III du Code Canadien du travail protège également les salariés contre un congédiement injuste. Le personnel des bureaux régionaux de Travail Canada enquête sur les plaintes des travailleurs relevant de la compétence fédérale et qui estiment avoir été congédiés injustement ou à tort. Nous tentons avec les employeurs, les employés et les syndicats de parvenir à une entente et, au besoin, le ministre du Travail nomme un arbitre habilité par la loi à trancher ces questions.

La Loi sur les justes salaires et les heures de travail

La Loi sur les justes salaires et les heures de travail établit certaines normes du travail s'appliquant aux personnes employées à des travaux de construction pour le compte du gouvernement fédéral, y compris les travaux de rénovation, de réparation et de démolition. Les normes varient d'une région à l'autre pour tenir compte des variations des marchés du travail locaux.

Un salaire égal pour un travail de valeur égale

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège les travailleurs de compétence fédérale contre la discrimination salariale fondée sur le sexe. Les hommes et les femmes qui travaillent dans le même établissement doivent recevoir la même rémunération s'ils remplissent des fonctions équivalentes; on détermine l'équivalence en se fondant sur des critères tels que les qualifications, l'effort, les

responsabilités et les conditions de travail rattachés à chaque emploi.

Comme l'exige le Code canadien du travail, les agents régionaux de Travail Canada et la Division de l'équité salariale du Ministère renseignent les employeurs, les travailleurs et les syndicats sur les moyens de déceler et de rectifier les cas de discrimination salariale. Si un dossier de discrimination salariale ne peut être réglé par voie de consultation, Travail Canada le renvoie à la Commission canadienne des droits de la personne.

Les sources d'information

L'information est un élément indispensable aux syndicats et aux sociétés qui effectuent des recherches en prévision d'une négociation collective, aux universitaires qui s'intéressent au domaine du travail, aux historiens, aux journalistes et aux autres personnes dont les fonctions exigent une juste connaissance du marché du travail.

La bibliothèque de Travail Canada

Parmi les collections de documents sur les relations industrielles et les questions syndicales qu'on retrouve en Amérique du Nord, celle que renferme la bibliothèque de Travail Canada est l'une des plus importantes et des plus à jour. On y trouve la dernière édition et les anciens numéros des publications syndicales, ainsi que de l'information sur le gouvernement, sur le marché du travail et sur des sujets connexes ayant trait au Canada et à bien d'autres pays.

La bibliothèque possède en outre une vaste collection de publications de l'Organisation internationale du travail et des périodiques sur le travail fort utiles. Sa collection de publications récentes et antérieures de Travail Canada est des plus complètes. Le fonds renferme, au total, plus de 160 000 volumes et documents gouvernementaux sur tous les aspects du travail allant de la négociation collective à l'historique du mouvement syndical, et des conditions faites aux femmes sur le marché du travail.

LABORLINE, la base de données informatisées de la bibliothèque, renferme plus de 24 000 fiches de catalogage et d'indexation. Elle est constamment mise à jour et elle est accessible au public.

La bibliothèque de Travail Canada se trouve dans la région de la capitale nationale; dans certains cas, on peut fournir des ouvrages de référence ailleurs au pays en les expédiant par la poste ou par l'entremise du service de prêt entre bibliothèques.

On peut obtenir des renseignements sur la bibliothèque de Travail Canada en écrivant au bibliothécaire en chef, Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

Le Bureau de renseignements sur le travail

Toujours soucieux de bien servir les gens intéressés aux relations industrielles, Travail Canada a récemment créé le Bureau de renseignements sur le travail (BRT) et établi un service téléphonique 1 (800) qui permet d'accéder sans délai à toute une gamme de données sur le travail.

La nouvelle banque de données sur les conventions collectives du BRT contient toutes les conventions collectives visant plus de 500 salariés. L'accès à cette banque permet aux usagers d'obtenir le genre de renseignements dont ils ont besoin pour se présenter à la table de négociation. Entre autres, elle contient :

- les taux de salaire en vigueur dans toutes les conventions importantes, dans un secteur d'activité donné ou dans d'autres conventions pertinentes visant 500 salariés ou plus;
- des estimations des taux de salaire des futures grandes conventions comportant des clauses sur le coût de la vie;
- des renseignements sur les congés payés, les vacances, les avantages sociaux et les dispositions contractuelles de conventions particulières ou de certains types de conventions.

Le BRT dispose également d'une vaste bibliothèque de conventions collectives, en général toutes celles en vigueur au Canada et qui touchent 100 salariés ou plus. La bibliothèque possède plus de 9 000 conventions collectives. Il est facile d'en extraire rapidement les principaux éléments et de les adapter aux besoins des clients.

Les renseignements recueillis par le BRT s'appliquent à toutes les administrations provinciales, tout comme au secteur fédéral. Autrement dit, il peut fournir à un syndicat d'enseignants de la Colombie-Britannique des détails concernant les conventions conclues dans le secteur de l'enseignement au Québec. Il peut également fournir à un employeur de l'Ontario les détails d'une convention conclue dans le secteur manufacturier en Alberta.

Le personnel du Bureau est toujours à la fine pointe de l'actualité dans le domaine du travail et ce, pour pouvoir mettre à la disposition de sa clientèle les renseignements dont elle a besoin.

Le Bureau publie bon nombre d'ouvrages à l'intention de toutes les personnes intéressées aux relations industrielles. Ils sont mis à jour régulièrement et on peut s'abonner à certains d'entre eux.

- Les *Sources de renseignements sur la négociation collective* : un répertoire complet de plus de 400 publications et services dans le domaine du travail.
- La *Revue de la négociation collective* : une publication mensuelle qui résume les dispositions salariales et non salariales prévues par les conventions collectives importantes, les tendances des salaires issues de la négociation collective, les grèves et les lock-out, les salaires accordés aux groupes professionnels, les conditions de travail et d'autres renseignements pertinents.
- *L'Évolution trimestrielle des salaires* : une publication qui révèle au fil des trimestres les tendances des salaires accordés dans le cadre des grandes conventions collectives.
- *Accès* : un guide des programmes du gouvernement fédéral à l'intention des syndicats.
- Le *Répertoire des organisations de travailleurs au Canada* : un répertoire détaillé de toutes les organisations ouvrières au Canada. C'est une publication tarifée que l'on peut se procurer auprès du ministère des Approvisionnements et Services.

On peut se prévaloir de tous les services du BRT n'importe où au Canada en téléphonant sans frais au numéro 1 (800) 567-6866.

Le Centre de distribution des publications

Travail Canada publie nombre d'ouvrages sur tout un éventail de sujets liés au monde du travail. La plupart de ces publications sont gratuites. On peut recevoir le catalogue des publications de Travail Canada en écrivant au Centre de distribution des publications, Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2, ou en composant le (819) 994-0543.

Les renseignements sur les questions touchant les femmes

Les femmes constituent 42,9 % de la population active du Canada, et près de la moitié des Canadiennes travaillent à l'extérieur. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada a été créé en 1954 pour promouvoir l'égalité au travail. Il fournit de précieux documents de référence aux parties intéressées par les problèmes particuliers auxquels les travailleuses doivent faire face.

On trouve au Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine une vaste collection de livres, de périodiques, de rapports sur des travaux de recherche, de coupures de journaux, de bibliographies et d'autres documents. Le centre est ouvert au public, et on peut obtenir les documents qu'il possède par l'intermédiaire du service de prêt entre bibliothèques.

La Cinémathèque nationale des relations industrielles

La Direction générale des communications de Travail Canada exploite la Cinémathèque nationale des relations industrielles dans le cadre d'une entente avec l'Office national du film du Canada. Sa collection comprend une variété de films sur les relations industrielles et sur les questions liées au travail.

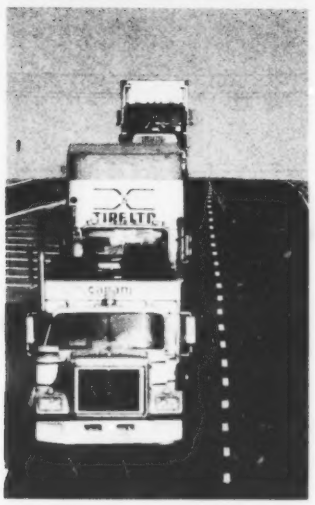
Des renseignements sur l'arbitrage

Chaque mois, la Direction des services d'arbitrage publie la *Revue des services d'arbitrage* dans laquelle on trouve un sommaire utile des sentences rendues dans des causes soumises au Ministère au cours du mois.

La Direction des services d'arbitrage prépare, chaque année, un index des sentences rendues en vertu des parties III et V du Code canadien du travail.

On peut obtenir ces publications en s'adressant au Centre de distribution des publications.

Nos réalisations



UN BREF APERÇU

Le mandat de Travail Canada est l'un des plus complexes de tous les ministères, à savoir renseigner et aider les travailleurs syndiqués et non syndiqués, les syndicats et les employeurs. Nous touchons à tous les aspects du marché du travail pour veiller à ce que les salariés y aient tous accès également, pour contribuer à en définir les normes et pour protéger les travailleurs au moment où ils le quittent. Nous sommes le catalyseur qui aide le syndicat et le patronat à se comprendre l'un l'autre et, par conséquent, à mieux fonctionner dans la réalisation de leurs objectifs particuliers et de leurs buts communs. À cet égard, l'année 1986-1987 a été une réussite.

L'apport international est indispensable à une économie qui se veut forte sur le marché global actuel. Un des événements majeurs de l'année a donc été la visite de la mission économique japonaise, constituée d'un groupe de dirigeants d'entreprises venus évaluer les possibilités d'investissement au Canada. Le marché du travail d'un pays constitue un indicateur décisif de sa solidité. Or, voici dix ans à peine, alors que 11 500 000 journées-personnes avaient été perdues par suite de grèves et de lock-out, la situation au Canada était un sujet de préoccupation nationale et internationale.

Aujourd'hui, en revanche, le marché du travail canadien compte parmi les plus forts du monde. Prenant la parole devant la mission économique japonaise à Vancouver le 1er octobre 1986, la sous-ministre de Travail Canada, Mme Jennifer McQueen, a expliqué les raisons de ce changement.

- Le nombre de journées-personnes perdues en raison de grèves et de lock-out a chuté, passant du chiffre record de 11,5 millions en 1976, époque de la visite de la première mission économique japonaise, à 9 millions au moment de la deuxième, en 1981. En 1985, ce chiffre avait diminué à nouveau de près des deux tiers, pour s'établir à 3,1 millions de journées-personnes, soit 72 % de moins qu'en 1976, le taux le plus faible de temps perdu enregistré en vingt ans. L'ampleur des arrêts de travail varie évidemment d'une année à l'autre selon divers facteurs, le nombre de conventions et de travailleurs touchés par exemple. En 1986, le temps non travaillé s'est élevé à 7,1 millions de journées-personnes en raison de quelques grands arrêts de travail. Plusieurs indices révèlent toutefois une amélioration constante du climat des relations du travail au Canada.
- Le système canadien de relations industrielles, qui est décentralisé, permet aux employeurs et aux employés de créer leur propre climat de travail. Les 3,5 millions de Canadiens qui appartiennent à 762 syndicats sont membres de plus de 16 000 sections locales. Les trois quarts de ces sections locales comptent chacune moins de 200 membres, et il n'est pas surprenant de constater que 85 % des contrats conclus au Canada le sont avec un employeur unique.
- Il existe au Canada plus de 22 000 conventions collectives. Les négociations relatives aux 11 000 conventions signées chaque année se déroulent dans toutes les régions du pays et en tout temps de l'année; plus de 90 % d'entre elles sont conclues sans arrêt de travail. L'ordre de grandeur des négociations signifie que, le plus souvent, lorsqu'un arrêt de travail se produit, il aura tendance à rester localisé, plutôt que de gagner l'ensemble de l'industrie, de la région, ou même de devenir un conflit national causant des perturbations sociales et économiques. Le Canada possède un système efficace pour le règlement des conflits, un système

qui fonctionne dans le meilleur intérêt de toutes les parties en cause, ce qui vient infirmer l'impression que laissent parfois planer certains grands titres de journaux alarmistes.

- La population active du Canada s'accroît sans cesse; elle est jeune, bien formée et mobile. Au rythme annuel moyen de 2 % enregistré au cours des années 80, la population active canadienne augmente plus vite que celle de n'importe quel autre pays industrialisé. En outre, le quart de ses membres ou presque sont âgés de moins de vingt-cinq ans.
- Le Canada occupe actuellement le premier rang dans le monde pour ce qui est des dépenses par habitant en matière d'éducation. En conséquence, 37 % de la population active canadienne a une formation équivalant au moins à quelques années d'études postsecondaires. Selon une recherche réalisée récemment par une fondation suisse, le Canada se place au troisième rang des pays industrialisés pour ce qui est de la disposition favorable de sa population active à l'égard de la mobilité géographique, de la reconversion ou de l'acceptation de nouvelles fonctions au travail. Le gouvernement encourage la mobilité de la main-d'œuvre en accordant une aide financière pour la réinstallation et la reconversion.
- La population active canadienne est stable et ses attitudes sont positives vis-à-vis des employeurs. Un sondage international réalisé par une entreprise britannique révèle que 83 % des Canadiens estiment qu'ils entretiennent de bonnes relations de travail; il s'agit du taux de réponses positives le plus élevé parmi les principaux pays industrialisés. Au reste, un sondage réalisé au Canada a montré que plus des trois quarts des travailleurs interrogés qualifient les communications entre employés et employeurs en milieu de travail de « bonnes » ou « excellentes ». On peut sans doute ajouter incidemment que plus de la moitié des travailleurs du secteur manufacturier canadien occupent leur emploi depuis au moins cinq ans, alors qu'un tiers l'occupent depuis dix ans ou plus. Les Canadiens sont fiers des entreprises pour lesquelles ils travaillent : ils les recommanderaient comme bons employeurs à leurs amis. Les trois quarts veulent jouer un rôle actif dans la prise de décisions, et 9 sur 10 estiment qu'ils contribuent au succès de l'entreprise pour laquelle ils travaillent.
- Les jeunes travailleurs sont particulièrement optimistes face à la technologie qui est en train de bouleverser le monde : d'après un sondage réalisé en 1985, les travailleurs âgés de dix-huit et de dix-neuf ans étaient unanimes à cet égard. De plus, les syndicats participent activement aux innovations techniques : de plus en plus de conventions collectives prévoient l'information et la consultation préalables des travailleurs, ainsi que leur reconversion afin qu'ils acquièrent les compétences qui leur permettront de travailler dans un monde technologique et de garantir leur sécurité d'emploi.

Travail Canada s'est également engagé à aider les Canadiens à entrer aussi facilement que possible dans l'ère de la nouvelle technologie. Le Programme sur les répercussions de la technologie, ainsi que celui qui l'a précédé, ont permis de financer 72 études au cours des quatre dernières années, dont la plupart ont été entreprises par des organisations syndicales.

Les Canadiens ont toujours manifesté une préférence pour la conciliation et la coopération; cette attitude s'exprime aujourd'hui dans les nombreux programmes établis conjointement par divers secteurs au sein du marché du travail, et c'est là un mode de gestion collective que le gouvernement appuie énergiquement. En 1986 par exemple, les Métallurgistes unis et les directeurs des grandes aciéries se sont réunis pour discuter des problèmes qui touchent l'avenir de l'industrie de l'acier au Canada. Parmi ces problèmes, signalons les contingentements américains, la situation de la sidérurgie dans le tiers monde et les nouveaux alliages. Le Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique a donné lieu à une proposition sur la création d'un programme d'adaptation visant à aider financièrement les travailleurs qui quittent l'industrie sidérurgique, programme qui serait financé par le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration.

Le réseau des services sociaux du Canada réduit le coût pour l'employeur des avantages sociaux des salariés et il diminue également la possibilité des conflits de travail.

Si l'on conjugue un marché du travail décentralisé à une tradition de coopération, à une main-d'œuvre jeune, motivée, ouverte sur l'avenir et forte de sa sécurité sociale, le taux de productivité ira sans cesse croissant. Bien qu'au Canada l'augmentation de la productivité à long

terme ait été lente, elle s'est accélérée au cours des cinq dernières années. D'après l'Organisation de coopération et de développement économique, la production manufacturière canadienne a gardé le même rythme que celle des autres pays industrialisés, tandis que selon une autre étude, elle se situe au deuxième rang dans le monde, derrière les États-Unis.

La rencontre des représentants de Travail Canada et des membres de la mission économique japonaise a été une réussite pour les uns comme pour les autres : elle a permis de donner des renseignements fidèles à la réalité à un groupe de gens d'affaires importants et elle a contribué à dissiper une image de notre marché du travail vieille de dix ans. Ce genre de séance d'information ne peut être que profitable au marché du travail canadien et à sa vigueur au sein de l'économie internationale d'aujourd'hui. Le lecteur trouvera un compte rendu plus détaillé des renseignements présentés à la délégation japonaise dans la publication gratuite de Travail Canada intitulée *le Climat syndical au Canada*.

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Au cours de l'année à l'étude, le SFMC a continué d'offrir des services de conciliation et de médiation pour régler des différends de négociation collective et d'autres conflits de relations industrielles, de même que des services d'arbitrage dans des conflits découlant de l'interprétation de conventions collectives.

Le SFMC a également entrepris, pendant l'année, de réorganiser ses services; c'est ainsi que la Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique est devenue la Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations et que la Direction des projets législatifs et spéciaux a été créée.

La Direction de la médiation et de la conciliation

C'est dans un contexte mouvementé que la Direction de la médiation et de la conciliation s'est acquittée de son rôle de tierce partie dans le règlement des différends au cours de l'exercice financier.

En plus des 122 dossiers qui ont été reportés de la dernière année, la Direction a étudié 204 nouveaux conflits; le total des dossiers s'élève donc à 326 pour l'année 1986-1987. La Direction a maintenu un taux de succès remarquable puisque 87,4 % des 223 conflits qui ont pris fin au cours de l'année ont été réglés sans arrêt de travail. Au 31 mars 1987, 103 dossiers demeuraient toujours à l'étude.

Une grande partie des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral appartiennent aux secteurs du transport terrestre, aérien ou maritime. Il n'est donc pas étonnant que plus de 50 % des conflits dans lesquels le SFMC est intervenu pendant l'année budgétaire se soient déclarés dans ces secteurs. Cette année encore, le souci de compétitivité des employeurs face à la déréglementation et à la possibilité d'un accroissement des échanges commerciaux entre le Canada et les États-Unis est venu compliquer les négociations. Les secteurs du camionnage et du transport par autocar ont connu 92 conflits, soit le plus grand nombre de cas dont le SFMC a eu à s'occuper. Celui qui a opposé la Brewster Transport Company et la section locale 1374 du Syndicat uni du transport compte au nombre des cas réglés avec succès grâce aux services de médiation du SFMC.

Dans le secteur de la radiodiffusion, 44 conflits ont nécessité l'intervention d'un médiateur ou d'un conciliateur. L'exercice financier à l'étude a été particulièrement chargé pour la Société Radio-Canada qui a négocié avec plusieurs syndicats représentant presque tous ses employés syndiqués des services en anglais et en français.

Même si très peu de conflits dans le secteur de la manutention du grain ont nécessité l'intervention d'une tierce partie, l'un d'eux a retenu l'attention du public canadien. En effet, l'arrêt de travail déclenché dans le conflit qui a opposé la Lakehead Terminal Elevators Association et la loge 650 de la Fraternité des commis de chemin de fer, des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gare a paralysé les exportations de grain pendant vingt-six jours. Le conflit a pris fin en octobre 1986, à la suite de l'intervention de M. William Kelly, sous-ministre associé du Travail.

Dans le secteur du débardage, 18 conflits ont nécessité l'intervention d'un médiateur ou d'un conciliateur pendant l'année budgétaire. L'un des plus marquants opposait l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique et le Syndicat international des débardeurs et magasiniers. En dépit des efforts intenses de conciliation et de médiation, sans parler des appels personnels lancés aux parties par le Ministre et le sous-ministre associé, les employeurs et le syndicat ont été incapables d'en arriver à une entente. Le 18 novembre 1986, le Parlement a été forcé de légiférer pour mettre un terme à l'arrêt de travail dont la prolongation aurait compromis gravement la capacité du Canada d'honorer ses contrats d'exportation. La Loi de 1986 sur le maintien des opérations portuaires a prolongé l'ancienne convention jusqu'au 31 décembre 1988; elle a en outre imposé les conditions de règlement préconisées par le commissaire-conciliateur Dalton Larson sur la plupart des points et prévu la nomination d'une commission d'enquête industrielle. Celle-ci avait pour tâche d'étudier la clause qui achoppait, en l'occurrence la clause sur les conteneurs, et de faire des recommandations exécutoires quant au sort qu'on devait lui réserver. Cette clause prévoyait que le dépotage et le remplissage des conteneurs devaient être effectués par les débardeurs sur les quais; elle opposait depuis longtemps les parties en dépit des nombreux efforts déployés pour parvenir à un règlement négocié de la question. Le 5 décembre 1986, le Ministre a nommé le professeur Joseph Weiler seul commissaire d'enquête industrielle. Son étude approfondie de la clause sur les conteneurs se poursuivait à la fin de l'année budgétaire.

Par ailleurs, l'aide du SFMC a été sollicitée à 24 reprises dans le secteur bancaire, 12 fois dans celui des mines et de l'énergie atomique, et pour 6 conflits à la Société canadienne des postes.

La Direction a reçu 39 demandes visant à obtenir le consentement du Ministre afin de porter plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail au sujet de présumées pratiques déloyales de négociation. De ce nombre, on en a agréé 10 et rejeté 3 autres. Une demande a été partiellement agréée. 10 autres ont été retirées par les parties, 3 étaient incomplètes et nécessitaient des précisions de la part des requérants; les 12 autres demeuraient à l'étude au 31 mars 1987. On a nommé des agents du SFMC pour venir en aide aux parties dans 13 conflits, conformément aux dispositions du Règlement du Canada sur les relations industrielles.

À la suite des ordonnances d'accréditation rendues par le CCRT, la Direction a établi, au cours de l'année, un premier contact avec des employeurs et des syndicats négociant en vertu de la partie V du Code pour le compte d'unités de négociation nouvellement accréditées; 31 rencontres de ce genre ont été organisées.

Pendant l'année, la Direction a confié 14 dossiers de médiation préventive à ses agents. Dix dossiers touchaient le secteur ferroviaire et les 4 autres, celui du débardage.

La Direction des services d'arbitrage

Quelques données sur le nombre de dossiers dont la Direction des services d'arbitrage a dû s'occuper au cours de l'année écoulée donnent une bonne idée de ses réalisations.

La Direction a reçu, en vertu de la partie V du Code, 137 demandes de nomination d'un arbitre ou d'un président de conseil d'arbitrage chargé d'intervenir dans des différends découlant de l'interprétation des conventions collectives. On a effectué 72 nominations et 62 demandes ont été soit retirées, soit réglées avec l'aide de la Direction. Un cas demeurait à l'étude au 31 mars 1987, tandis que 2 ont été déférés au Conseil canadien des relations du travail pour qu'il se prononce sur des questions techniques. Un des renvois au CCRT concernait une demande formulée par le syndicat, aux termes de l'article 144 du Code, relativement aux droits du successeur. L'autre renvoi était une demande adressée au Conseil pour qu'il établisse si l'employeur relevait de la compétence fédérale.

La Direction a étudié 137 demandes de nomination d'un arbitre en vertu de la partie III du Code, afin de trancher des plaintes de congédiement injuste. Des nominations ont été effectuées dans tous les cas.

La Direction des services d'arbitrage a reçu et analysé 384 décisions déposées en vertu de la partie V du Code et 77 autres déposées en vertu de la partie III. La Direction a répondu à 503 demandes du public réclamant des copies de diverses décisions. Elle a en outre publié 12 numéros de la ***Revue des services d'arbitrage*** dans laquelle on trouve des analyses, un index et des résumés des décisions arbitrales rendues à la suite d'un grief ou d'une plainte de congédiement injuste.

La Direction des projets législatifs et spéciaux

La Direction des projets législatifs et spéciaux a été créée en janvier 1986 pour satisfaire à un besoin, devenu manifeste, d'analyser plus en profondeur des questions d'ordre législatif et politique. Comme son nom l'indique, cette direction est appelée à répondre à des besoins particuliers et souvent ponctuels du programme. En plus d'informer Travail Canada et d'autres ministères des répercussions éventuelles de certaines initiatives sur les relations industrielles, la Direction a participé pendant l'année à un certain nombre de travaux.

Elle a été appelée à coordonner l'apport de Travail Canada à la formulation et à l'adoption par le Parlement de la Loi de 1986 sur le maintien des opérations portuaires. Cette loi a été appliquée comme mesure de dernier recours pour mettre un terme à un arrêt de travail déclenché dans le différend qui opposait l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique et le Syndicat international des débardeurs et magasiniers. Cet arrêt paralysait les exportations et importations passant par les ports de la côte ouest du Canada.

Il convient aussi de souligner cette année la mise en œuvre de la première phase de l'établissement du système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) dont la coordination est assurée par le personnel de la Direction des projets législatifs et spéciaux. Ce système, qui devrait être sur pied avant mars 1988, fournira des renseignements précis et immédiats à la direction du SFMC, au personnel du siège central et aux conciliateurs.

La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations

La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations a continué de remplir son rôle en fournissant une aide à la recherche fort utile dans le règlement des conflits. En plus de se prononcer sur les tendances observées dans la négociation collective, la Direction a fourni des analyses détaillées sur bon nombre de questions relatives à la négociation, à l'intention des médiateurs et des conciliateurs. Il faut encore noter qu'au cours de l'exercice financier, la Direction a suivi de près les initiatives gouvernementales dans le domaine de la déréglementation et dans celui de la réforme du régime de retraite des cheminots.

LE PROGRAMME DES OPÉRATIONS

La Direction des opérations régionales

La force de Travail Canada se mesure véritablement par les services que ce ministère dispense aux Canadiens et Canadiennes de toutes les régions du pays. Le personnel de la Direction des opérations régionales est chargé d'appliquer les programmes de Travail Canada, sauf ceux du Service fédéral de médiation et conciliation, auprès d'environ 900 000 salariés travaillant dans quelque 40 000 établissements.

Le travail accompli dans les régions se situe au cœur même des activités de Travail Canada. Il consiste quotidiennement à ouvrir des dossiers, à faire enquête sur les plaintes, à tenter de convaincre ou à trouver des correctifs. Il faut encore éduquer les employés et les employeurs et mener des dossiers à bonne fin, qu'il s'agisse de confirmer le droit d'un travailleur de refuser d'effectuer un travail dangereux ou de percevoir des arriérés de salaire au nom d'un employé. Dans ce dernier cas, il s'agit le plus souvent de petites sommes, mais leur total constitue un montant impressionnant : plus de deux millions de dollars ont ainsi été perçus l'an dernier.

Il existe 6 bureaux régionaux, dont celui de la région de la capitale. Ce dernier a été créé au mois d'août 1986, principalement pour répondre aux besoins des employés de la Fonction publique qui, en mars 1986, ont été annexés au champ d'application de la partie IV du Code canadien du travail. L'effectif des bureaux régionaux varie de 53 employés (dans la région du centre) à 72 personnes (dans les régions de l'Atlantique et des montagnes). Chaque région est dirigée par un directeur qui relève à son tour du directeur général des opérations régionales.

La responsabilité d'appliquer les parties III et IV du Code canadien du travail, la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, ainsi que les règlements afférents amène le personnel régional à dispenser une multitude de services qui profitent à tous les intervenants du marché du travail. Les employés des bureaux régionaux donnent suite à des situations où des salariés refusent de travailler à cause de conditions dangereuses et obtiennent des employeurs la promesse qu'ils rectifieront la situation. Ils font enquête sur les allégations de congédiement injuste, vérifient si les plaintes de discrimination sexuelle en matière de rémunération sont fondées et obtiennent de l'employeur la garantie qu'il corrigera la situation. Ils appliquent en outre la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et négocient des accords fédéraux-provinciaux relatifs à l'application de cette loi. Ils offrent enfin aux clients de Travail Canada des services de formation et d'information sur des sujets tels que les modifications apportées aux lois, et cherchent des solutions à de vieux conflits de champ de compétence comme celui de l'Hudson Bay Mining and Smelting Company.

La Direction des opérations régionales a conçu et implanté à travers le Canada un vaste système de collecte et d'extraction de données auquel on a donné le nom de Système d'information sur les opérations de Travail Canada ou SIOT. Lorsqu'il sera pleinement fonctionnel, ce système fournira à la Direction des opérations des données exactes sur les clients et sur la charge de travail du Ministère et permettra d'analyser des rapports et des données sur les tendances qui se dessinent. La tâche de la Direction s'en trouvera facilitée d'autant.

Les opérations régionales de Travail Canada permettent de bien faire correspondre ses activités aux besoins des clients dans un pays où les problèmes et les points de vue varient selon les régions. Ce fait n'a peut-être jamais été démontré de façon aussi concluante qu'en 1986-1987, alors que les régions des montagnes et du centre en particulier ont été confrontées à des défis tout à fait particuliers.

La région des montagnes

À Edmonton, les inspecteurs d'Agriculture Canada ont refusé de travailler arguant qu'il était dangereux pour eux de pénétrer dans l'établissement de la Gainers Meat Packers alors qu'une grève avait cours. L'agent des affaires du travail chargé du dossier a rejeté les plaintes, et sa décision a été maintenue par le Conseil des relations de travail dans la Fonction publique. C'était la première contestation importante du droit des employés de la Fonction publique de refuser d'accomplir un travail dangereux.

Le bureau de la région des montagnes a aussi organisé un séminaire sur la partie IV du Code canadien du travail présenté dans le cadre de la conférence de la Fédération des comités de la sécurité au travail de la Colombie-Britannique. Plus de 150 personnes y ont assisté.

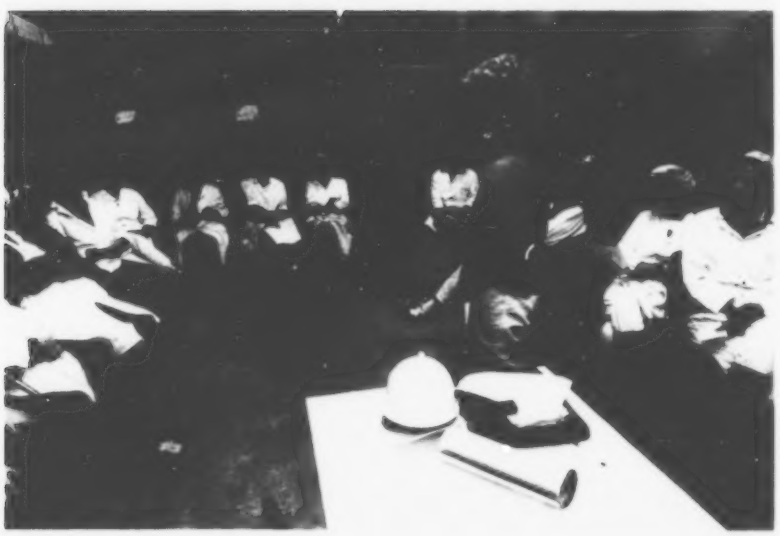
Les agents des affaires du travail de ce bureau régional ont continué de s'occuper

des plaintes dont 83 % étaient des cas de congédiement injuste, ce qui a permis aux employés visés de toucher 218 759,76 $. Les 113 plaintes déposées en vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail ont donné lieu à autant d'inspections; elles se sont soldées par des compensations totalisant 453 278,91 $. Au cours de l'exercice financier, le personnel du bureau régional a été saisi de 5 362 demandes d'indemnisation; 91 réclamations à une tierce partie ont été réglées pour un total de 425 607,63 $ en compensation.

La région du centre

En 1947, la Loi concernant l'Hudson Bay Mining and Smelting Company a été adoptée faisant ainsi relever de la compétence fédérale les activités de cette société se déroulant à la frontière du Manitoba et de la Saskatchewan. En l'absence d'un règlement fédéral sur les mines de métaux, les deux provinces appliquent leurs règlements provinciaux aux travaux dans la partie souterraine de la mine, tandis que Travail Canada applique la partie IV du Code canadien du travail aux activités en surface.

Un certain nombre de problèmes de compétence ont été provoqués par cette situation; les divers intervenants ont tenté de les régler de manière à ce que les employés puissent bénéficier d'une protection uniforme en matière d'hygiène et de sécurité. Le 29 février 1986, le ministre fédéral du Travail, M. Pierre Cadieux, et son homologue du Manitoba, M. Gérard Lécuyer, ont annoncé que les travaux se poursuivaient en vue de trouver une solution au problème. Une des solutions mises de l'avant consiste à englober la loi et le règlement sur l'hygiène et la sécurité au travail du Manitoba dans la loi concernant l'Hudson Bay Mining and Smelting Company.



Au début du mois de mai 1986, le bureau a engagé des étudiants pour poursuivre pendant l'été la promotion du programme de prévention des blessures au dos. Deux étudiants en thérapie médicale ont donné quelque 225 séances d'information à un total de 5 000 personnes. Par ailleurs, une étudiante en soins infirmiers a mis au point un programme de prévention des blessures aux yeux, présenté dans le cadre de 130 séances d'information à quelque 2 000 personnes au total.

Au bureau de la région du centre, on a coordonné l'élaboration d'un système qui permet de surveiller tous les silos à grains selon un ordre de priorité. Travail Canada pourra ainsi évaluer le degré de conformité de l'industrie céréalière avec le Programme de surveillance de la santé dans cette industrie.

Vingt-cinq personnes de la région du centre ont obtenu au total 290 644 $ en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État.

La région des Grands Lacs

Ce bureau régional a reçu 707 plaintes aux termes de la partie III du Code canadien du travail. Dans environ 42 % des cas, les agents des affaires du travail ont jugé que l'entreprise avait violé la loi de sorte que 280 employés ont touché au total 263 416 $ en compensation. Le bureau a également été saisi de 178 allégations de congédiement injuste et il a négocié des règlements d'une valeur totale de 393 340 $.

Le personnel du bureau régional chargé de la protection contre les incendies a participé à plus de 260 projets, notamment à l'analyse de plus de 1 700 plans de bâtiments et à l'inspection minutieuse de 25 bâtiments afin de vérifier si les mesures de protection contre les incendies prévues dans les plans avaient été appliquées et si les bâtiments répondaient aux normes de sécurité-incendie.

Dans cette région, on a organisé cinq ateliers spéciaux auxquels ont participé des représentants patronaux et syndicaux de comités d'hygiène et de sécurité; ils y ont discuté des moyens de régler les problèmes d'application des règlements dans leur lieu de travail. Cette activité fera l'objet d'une évaluation afin de déterminer l'utilité d'y recourir à nouveau. Le bureau régional a également reçu 540 demandes visant à valider des comités d'hygiène et de sécurité déjà existants et 80 demandes d'exemption de l'obligation de créer un tel comité.

L'an dernier, 155 inspections de lieux de travail ont été effectuées; elles ont permis de déceler 195 infractions à la partie IV du Code canadien du travail et à son règlement et d'y remédier. Travail Canada continue d'apporter son aide et son appui dans d'autres domaines, notamment au projet de bureautique chez les Métallurgistes d'Amérique et aux programmes de formation des syndicats.

La région de la capitale

Le bureau régional de la capitale a été créé pour répondre aux besoins suscités par le transfert du bureau du commissaire des incendies à Travail Canada et par la décision d'annexer la Fonction publique fédérale au champ d'application de la partie IV du Code canadien du travail. Le territoire de la région couvre l'est de l'Ontario et une partie de l'Ouest québécois.

À la suite des plaintes répétées concernant la qualité de l'air aux Terrasses de la Chaudière, complexe à bureaux situé à Hull et dont les principaux locataires sont des ministères et des organismes du gouvernement fédéral, on a formé une équipe de travail qui doit étudier le problème. À la fin de l'année 1986-1987, l'équipe composée d'agents des affaires du travail et de représentants de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail en était à évaluer l'information obtenue lors d'enquêtes menées plus tôt par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

Des plaintes reçues à différents bureaux de district du pays ont abouti à une vaste enquête, en vertu de la partie III du Code canadien du travail, sur la façon dont une société d'État rémunérait les heures supplémentaires. La majorité des cas ont été réglés en faveur des plaignants qui ont touché ou toucheront rétroactivement au 1er avril 1986 une somme totale de 800 000 $ en indemnités de surtemps.

La région du Saint-Laurent

Conformément à l'objectif de Travail Canada qui consiste à favoriser la collaboration entre le patronat et le syndicat, le personnel du bureau de la région du Saint-Laurent a privilégié les programmes qui vont dans ce sens. Dans le cadre du Programme d'aide financière à la formation syndicale, il a accordé des subventions totalisant 274 944 $ à 22 syndicats indépendants, ainsi que des bourses à deux syndiqués. De plus, il a fourni de l'aide à des centrales syndicales pour organiser deux congrès tenus dans les limites de la région.

Les agents des affaires du travail du bureau régional sont intervenus dans 473 cas et ils ont procédé à 25 inspections, conformément à la partie III du Code canadien du travail. Ainsi, 402 personnes ont pu récupérer un total de 229 148,50 $. Le bureau régional a en outre étudié 199 plaintes de congédiement injuste. De ce nombre, 61 ont donné lieu au versement d'indemnités totalisant 282 037,10 $ et 5 autres, à la réintégration des plaignants dans leurs fonctions.

Pour ce qui est des dispositions de la partie IV du Code relatives à l'hygiène et à la sécurité professionnelles, le gros du travail accompli dans la région a eu pour objet les comités d'hygiène et de sécurité et les représentants à la sécurité. Les agents régionaux ont apporté leur concours à 324 reprises, soit pour la formation de comités, soit pour aider les groupes existants ou leurs représentants. Parmi ces interventions, on compte 8 demandes de validation mettant en cause 88 lieux de travail et 35 demandes d'exemption en touchant 134.

Travail Canada est très conscient du rôle qu'il est appelé à jouer quant à l'épanouissement de ses propres employés. Deux agents des affaires du travail du bureau du Saint-Laurent ont fait un stage de

cinq semaines à la Centrale des syndicats démocratiques. Ils ont été en mesure, pendant ce temps, d'observer le bureau du syndicat à l'œuvre et d'acquérir une expérience pratique du syndicalisme, de sorte qu'ils sont désormais plus à même de comprendre les perspectives du mouvement syndical face aux grands problèmes de l'heure.

La Division de l'indemnisation des accidents est chargée d'indemniser les employés de l'État qui subissent les conséquences physiques, sociales ou économiques des accidents du travail. En 1986-1987, le personnel du bureau régional a examiné et traité plus de 6 200 demandes d'indemnisation, de sorte que plus de 9 millions de dollars ont été versés, en indemnités seulement, à même le trésor du gouvernement fédéral. De plus, des dépenses en capital de 463 000 $ au total ont été effectuées en vue d'aider les travailleurs souffrant d'incapacité permanente à retrouver leur indépendance sociale et économique.

La région de l'Atlantique

Le personnel du bureau de la région de l'Atlantique a concentré ses efforts sur des programmes de prévention visant, entre autres, à changer les attitudes des clients et à les sensibiliser à l'importance de la sécurité.

Pour atteindre ses buts ambitieux, le personnel de ce bureau a misé sur la bonne entente qui existe entre ses membres et les associations d'employés de l'extérieur. Il a organisé des séances de formation où les deux groupes discutaient de graves problèmes d'hygiène et de sécurité; ces séances ont permis de réaliser des progrès face aux problèmes abordés. De même, le bureau a travaillé étroitement avec des groupes syndicaux des diverses provinces de l'Atlantique, participant à des séances d'information organisées par des syndicats sur les innovations techniques au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse. On a aussi organisé dans cette région des séminaires sur l'hygiène et la sécurité; ils ont touché plus de 400 établissements dotés d'un comité et 1 500 autres où l'on trouve un représentant à la sécurité.

Le bureau régional met actuellement au point des cours de sécurité en électricité. Le personnel technique en place à Sydney, Halifax et Moncton siège activement sur divers comités de l'Association canadienne de normalisation où l'on étudie les sujets suivants : le dynamitage, le levage et l'embobinage, les tuyaux et conduites de ventilation, l'utilisation de moteurs diesels et de l'électricité sous terre, ainsi que les normes de sauvetage.

Au chapitre des relations publiques, le personnel du bureau a participé à des journées d'orientation, à des conférences pour des groupes de femmes, à des journées d'information parrainées par des chambres de commerce locales, recourant largement aux stands et aux publications. Le bureau régional est représenté au chapitre des provinces Maritimes de l'Association internationale des cercles de qualité, et ses représentants ont travaillé étroitement avec le Conseil des relations patronales-syndicales de l'Île-du-Prince-Édouard, qui examine l'incidence de la technologie sur les emplois dans cette île.

En 1986-1987, le personnel du bureau s'est également intéressé de près à l'exploitation du charbon vu l'entrée en production, au printemps de 1987, de la mine de charbon Phalen. Il a effectué des enquêtes poussées auprès des mineurs afin de déterminer leur attitude à l'égard des rapports et des enquêtes sur les accidents.

Grâce au programme d'hygiène et de sécurité professionnelles appliqué dans la région, le nombre et la fréquence des accidents dans les mines de charbon du Cap-Breton ont diminué, mais l'automatisation s'accentuant dans les nombreuses mines de la région obligera Travail Canada à demeurer vigilant.

Le directeur régional est demeuré président du projet de conformité du bureau régional, et le personnel a contribué à la reformulation du règlement sur les mines de charbon. Le bureau régional a également mené un projet pilote pour le Système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT) et réorganisé ses propres locaux de manière à mieux répondre aux besoins de ses clients.

Le commissaire des incendies

En 1986-1987, le bureau du commissaire des incendies est passé du ministère des Travaux publics à celui du Travail. Le mandat et les fonctions du commissaire des incendies découlent de deux sources distinctes : premièrement, la partie IV du Code canadien du travail, qui régit l'hygiène et la sécurité professionnelles dans le champ de compétence fédérale et, deuxièmement, un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor, lequel prévoit la prestation de services de protection contre l'incendie aux occupants et aux immeubles de tous les ministères et organismes de la Fonction publique.

Chaque année, le bureau du commissaire des incendies publie le *Rapport sur les pertes dues à l'incendie des biens immobiliers de l'administration fédérale*. Les données pour 1985-1986 (les plus récentes dont on dispose) révèlent que les dommages matériels se sont chiffrés à 5 456 314 $, soit 14 % de plus qu'en 1984-1985, mais 41 % de moins que la moyenne des cinq années précédentes.

Cinq incendies ont été la cause d'environ 62 % des pertes. Ils se sont produits respectivement au quai de Miscou au Nouveau-Brunswick (1,6 million de dollars), dans deux immeubles à bureaux, l'un à Montréal (650 000 $) et l'autre à Ottawa (500 000 $), dans un poulailler industriel à Kentville en Nouvelle-Écosse (400 000 $) et dans un laboratoire à Ottawa (250 000 $). Les données de 1986-1987 sont actuellement à l'étude.

La Direction des conditions de travail

La partie III du Code canadien du travail traite des normes du travail régissant les travailleurs de compétence fédérale. Ces normes portent sur les heures de travail, le salaire minimal, les congés annuels, les jours fériés, le congé de maternité et de soins aux enfants, la cessation d'emploi collective et individuelle, l'indemnité de départ, la saisie-arrêt, le congé de décès, le harcèlement sexuel, le paiement du salaire dans les délais impartis, le congé de maladie et la protection contre un congédiement injuste.

La Direction des conditions de travail de Travail Canada est chargée d'établir et d'appliquer les normes du travail conformément à la partie III, ainsi que d'orienter et d'appuyer les programmes régionaux conçus pour promouvoir le respect de la partie III.

Dans l'exercice de ses fonctions, la Direction des conditions de travail a délivré divers permis et autorisations en 1986-1987; elle a mené des enquêtes et réglé des différends concernant des dérogations commises à l'égard de certaines normes de la partie III telle celle qui s'applique au nombre d'heures de travail.

La Direction a en outre joué un rôle important dans l'étude menée par le Ministère sur la situation des propriétaires-exploitants dans le secteur du transport routier interprovincial; elle a également entrepris une analyse technique du Règlement du Canada sur les normes du travail, de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail et des méthodes de perception des salaires. De manière à incarner dans les faits le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le champ de compétence fédérale, la Direction a aussi initié le premier groupe d'employés régionaux de Travail Canada à l'administration des indemnités et à la législation visant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La Direction a mis au point des trousses d'information visant à aider les employeurs à appliquer le principe de l'équité salariale dans leur établissement et elle a aidé les syndicats à déceler et à corriger les situations réelles et potentielles de discrimination salariale. Elle a également mis en route un programme annuel consistant à rencontrer directement 200 employeurs et les syndicats avec lesquels ils négocient. Dans le cadre de ses activités de formation, la Direction a décerné des bourses à 20 syndiqués et versé une somme totale de 7,1 millions de dollars au chapitre de la formation syndicale à 6 centrales syndicales et à 97 syndicats indépendants regroupant en tout 3,5 millions de membres.

La Direction a entrepris une vaste étude de l'application, à ce jour, des dispositions du Code canadien du travail sur le congédiement injuste, laquelle devrait amener des améliorations dans le processus d'examen des plaintes. Afin d'éviter tout travail répétitif et d'utiliser à bon escient les ressources humaines disponibles, la Direction a conclu une entente entre le Ministère et la Commission canadienne des droits de la personne sur l'examen des plaintes reliées au congédiement injuste et au harcèlement sexuel.

LE PROGRAMME DES POLITIQUES

Le groupe chargé du Programme des politiques joue un rôle d'importance vitale auprès du Ministre qu'il conseille sur tous les aspects de son mandat et sur les répercussions de toutes ses décisions en matière de politiques. Il s'occupe en outre de recueillir et de diffuser de l'information en utilisant des techniques de pointe. Il octroie des subventions à des groupes et à des particuliers pour appuyer des travaux pratiques utiles aux intervenants du marché du travail et il coordonne les relations de Travail Canada avec le secteur privé et avec les organismes externes, y compris les organismes provinciaux et internationaux. Enfin, par l'intermédiaire de son Bureau de la main-d'œuvre féminine, il protège et fait reconnaître les intérêts des Canadiennes, particulièrement ceux des travailleuses rémunérées.

Le Bureau de renseignements sur le travail

L'une des tâches principales de Travail Canada consiste à recueillir des renseignements utiles sur le travail, puis à les transmettre aux clients du Ministère.

Pour rendre le Ministère plus apte à remplir cette mission, les responsables du Programme des politiques ont mis sur pied un nouveau bureau conçu pour communiquer aux employeurs et aux salariés canadiens les faits les plus récents en matière de négociation collective. Le Bureau de renseignements sur le travail a recours à cette fin au personnel qualifié de Travail Canada et aux meilleures techniques informatiques actuellement en usage. Le ministre du Travail, M. Pierre Cadieux, a annoncé l'ouverture du Bureau tout juste après la fin de l'exercice financier 1986-1987. S'il est question du Bureau dans la présente ***Revue annuelle***, c'est qu'il faut tenir compte du travail qui, en 1986-1987, a permis de réaliser ce projet.

À propos du Bureau de renseignements sur le travail, M. Cadieux a fait la remarque suivante : « Pour entretenir des relations industrielles efficaces, il est essentiel d'être à la fine pointe de l'information dans ce domaine. Je crois que le Bureau de renseignements sur le travail jouera un rôle vital en prêtant main forte à tous les intervenants en cause dans le processus de la négociation collective. »

Le Bureau de renseignements sur le travail mise sur deux types de ressources pour réaliser cet objectif :

- son imposante base de données contenant des renseignements sur les conventions collectives visant 100 salariés ou plus, avec tous les détails sur celles qui s'appliquent à 500 salariés ou plus;
- ses conseillers qui, à l'aide des techniques les plus modernes, dressent des résumés de conventions tout en mettant en relief les ententes comprenant certaines dispositions pécuniaires ou non pécuniaires particulières.

La Direction de l'aide à l'adaptation des travailleurs

L'un des éléments importants de l'engagement de Travail Canada à servir la population se nomme le Programme d'aide à l'adaptation des travailleurs. Il offre, sous forme de prestations, une garantie de revenu de dernier recours aux travailleurs âgés de cinquante-quatre à soixante-cinq ans qui ont une longue expérience de travail dans les secteurs du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage (ou d'autres secteurs désignés dans certaines localités), qui ont été mis à pied de façon permanente, qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage et qui se retrouvent sans aucune perspective d'emploi.

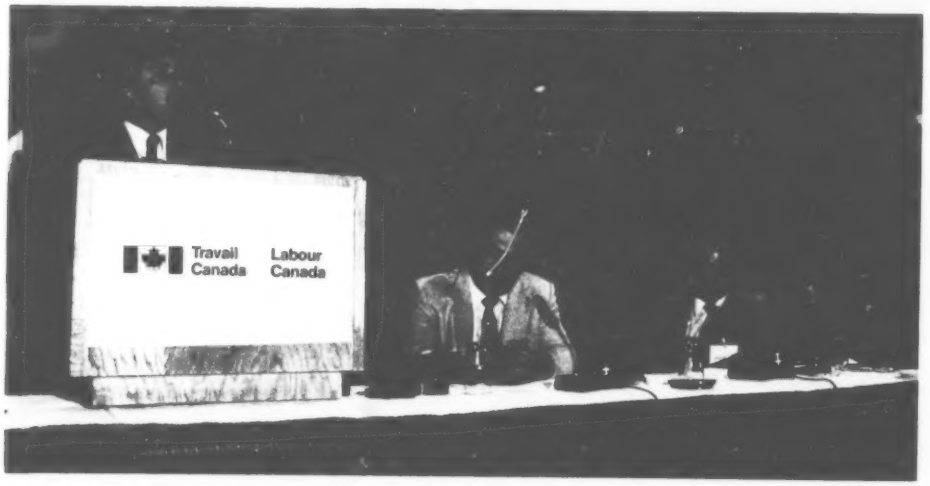
En 1986-1987, les dépenses de la Direction au titre de ce programme se sont accrues de 50 % par rapport à l'année précédente, passant de 60 à 90 millions de dollars. Le nombre d'hommes et de femmes âgés qui ont reçu des prestations est passé de 7 000 en mars 1986 à 8 600 à la fin de mars 1987. L'augmentation de l'un et l'autre chiffres résulte, pour une part, de la décision du gouvernement fédéral, annoncée en février 1986, d'étendre l'application du programme aux industries désignées dans 7 nouvelles localités. L'augmentation se justifie également par le fait que la Direction devait continuer à rationaliser l'administration du programme de manière à ce que les critères de désignation, de certification, d'admissibilité et de prestations soient observés, et que la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs soit appliquée avec justice et efficacité.

Au même moment, les membres d'un groupe d'étude de Travail Canada rencontrait leurs homologues provinciaux afin d'examiner les possibilités d'un projet analogue, le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés, annoncé dans le budget de février 1986. Ce programme, grâce à une entente entre le gouvernement fédéral, les provinces et le secteur privé, permettrait d'accorder des prestations aux travailleurs âgés mis à pied dans un grand nombre de secteurs d'activité et de collectivités.

Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail

Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail a été créé dans le cadre du Programme des politiques en novembre 1986. C'est le point central où s'adressent les syndicats et les autres groupes ou organisations qui désirent faire une demande de financement en vertu de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail. Cette initiative, annoncée en septembre 1986 par le ministre du Travail, M. Pierre Cadieux, comprend trois programmes gérés par le Secrétariat. Voici certains détails sur les programmes.

• Le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT) vise à appuyer des travaux de recherche pratiques sur les répercussions sociales et humaines de la mutation technologique et qui touchent des questions telles que l'hygiène et la sécurité, l'ergonomie appliquée aux postes de travail, les relations syndicales-patronales, la gratification du travail, la productivité et les conditions de travail. Ce programme a pour



objet de favoriser la réalisation de projets de coopération syndicale-patronale liés au changement technologique, de même que de financer des travaux soumis par les syndicats, les groupements de femmes et d'autres organisations qui s'interrogent sur les conséquences que peuvent avoir les nouvelles techniques sur le milieu de travail.

• Le Programme d'affectation d'employés (PAE) est fondé sur une caractéristique essentielle de l'apprentissage : les gens comprennent mieux les événements et les phénomènes dont ils ont eux-mêmes fait l'expérience. Ce programme a donc pour but de favoriser et de faciliter les échanges de personnel entre les organisations syndicales et les organismes du gouvernement fédéral pour permettre aux participants d'acquérir une expérience pratique de leurs milieux de travail respectifs. Il est né d'un projet pilote couronné de succès, soit le Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés, qui a mis en cause 24 personnes. Certaines ont quitté leurs organisations syndicales pour aller travailler dans la Fonction publique, tandis que d'autres faisaient le mouvement inverse. Toutes ont acquis une nouvelle expérience et élargi leurs horizons.

• Le Fonds d'aide pour les affaires du travail a pour but de favoriser la participation du mouvement syndical aux discussions sur des questions liées à la politique publique et aux initiatives visant à améliorer la collaboration syndicale-patronale et syndicale-gouvernementale. À cette fin, il prévoit des compensations pour certains des frais engagés.

La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie

L'exactitude des renseignements étant décisive pour la souplesse de fonctionnement du marché du travail, la Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie entreprend des recherches et des analyses de politiques sur des questions telles que l'adaptation du marché du travail, la mutation technologique et la retraite obligatoire.

La Direction prépare régulièrement des exposés d'information sur ces dossiers à l'intention du Ministre et des hauts fonctionnaires du Ministère, de même qu'elle consulte les autres ministères du gouvernement fédéral et des groupes du secteur privé qui s'intéressent aux enjeux de la politique du travail.

Le Bureau des affaires internationales

Le Canada participe activement à la vie des groupes internationaux du travail, y compris l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) et autres organismes. Pour s'acquitter des devoirs liés à ces activités de Travail Canada, le Bureau des affaires internationales a accompli les tâches suivantes :

• Il a mis sur pied une délégation canadienne tripartite, dont le chef était la directrice exécutive du Bureau des affaires internationales, pour la Conférence internationale du travail qui a eu lieu à Genève en juin 1986. Pour s'y préparer, le Bureau a dû rédiger des exposés de positions et de politiques et tenir des séances d'information à l'intention des délégués sur des points inscrits à l'ordre du jour tels que la sécurité dans l'utilisation de l'amiante et les problèmes de la jeunesse et ceux des petites et moyennes entreprises.

• Outre sa mission comme chef de la délégation canadienne à la Conférence de l'O.I.T., la directrice exécutive du Bureau des affaires internationales a été déléguée du Canada au conseil d'administration de l'O.I.T.; ce groupe se réunit trois fois l'an pour établir les priorités de l'Organisation et pour assurer le suivi de ses programmes et de ses autres activités.

• Le Bureau a rempli les engagements inhérents à la participation tripartite du Canada aux réunions techniques de l'O.I.T., y compris celle de la Commission du pétrole, tenue en avril 1986, celle de la Commission du fer et de l'acier, tenue en décembre dernier, et la réunion des experts de l'O.I.T. au sujet de la révision de la convention concernant les populations aborigènes et tribales, laquelle a eu lieu en septembre 1986.

• En plus de siéger aux commissions de l'O.I.T., le Bureau s'est acquitté des obligations, prévues dans la constitution de l'O.I.T., de faire rapport à cet organisme. Les rapports ont porté, entre autres, sur la conformité fédérale et provinciale aux conventions de l'O.I.T. sur la liberté syndicale, la discrimination dans l'emploi et la politique de l'emploi. Le Bureau a également organisé la préparation de la réponse du gouvernement fédéral aux observations que les organismes de surveillance de l'O.I.T. ont faites à la suite de plaintes déposées par les syndicats canadiens auprès du Comité de l'O.I.T. sur la liberté syndicale.

• Le Bureau a été chargé de planifier la visite de deux semaines qu'a effectué au Canada un groupe d'éminents syndicalistes japonais.

• En raison de la nature tripartite de l'O.I.T. et de ses activités, lesquelles nécessitent souvent, dans le cas du Canada, la participation conjointe du gouvernement fédéral et des provinces, le Bureau consulte régulièrement les gouvernements provinciaux, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, tout comme les représentants gouvernementaux des autres pays.

La Direction des relations fédérales-provinciales

La collaboration est l'une des priorités du gouvernement fédéral, et nulle part ne lui accorde-t-on plus d'importance qu'à Travail Canada. La Direction des relations fédérales-provinciales surveille et analyse les tendances qui se dessinent et les problèmes qui émergent dans le domaine du travail, de même que la législation du travail dans les provinces et les territoires. Pour l'aider dans ces tâches, elle maintient un centre de documentation qui est ouvert aux gouvernements et au public.

Elle fournit en outre des renseignements sur le droit du travail provincial et territorial aux autres ministères et organismes du gouvernement fédéral, ainsi qu'à quiconque s'intéresse à l'analyse des lois canadiennes portant sur les relations industrielles, les normes d'emploi et l'hygiène et la sécurité professionnelles.

La Direction sert de secrétariat à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, organisation vouée à favoriser la collaboration, sur les questions du travail, entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

La Direction des relations fédérales-provinciales organise maintes réunions entre les sous-ministres des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ce qui leur permet d'échanger des points de vue et de l'information. Elle est également chargée de la coordination des questions reliées au marché du travail entre les divers ordres de gouvernement.

Elle assume cette responsabilité en planifiant et en préparant des consultations entre le ministre du Travail et ses homologues provinciaux et territoriaux. Trois rencontres de ce genre ont eu lieu en 1986-1987. La première avait pour objet des questions d'hygiène et de sécurité professionnelles, alors que la deuxième portait sur divers problèmes de relations du travail et sur d'autres points touchant l'hygiène et la sécurité au travail, tel le nouveau Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). À la troisième, les participants ont donné leur accord définitif au SIMDUT.

La loi sur le SIMDUT ne sera déposée qu'une fois terminé l'exercice financier 1986-1987; néanmoins, la majeure partie de la planification nécessaire à cette initiative capitale a été étalée sur plusieurs années, alors que les derniers travaux de planification ont été effectués en 1986-1987. Le SIMDUT représente un progrès majeur quant à la protection des travailleurs; il mérite donc que nous en donnions ici une brève description.

Le SIMDUT vient porter remède aux pertes inutiles de santé et même de vie dont souffre le milieu de travail au Canada. En 1985 par exemple, on a signalé 768 morts accidentelles et plus d'un million de blessures chez les travailleurs canadiens; il en a ainsi coûté à l'économie du pays 1,5 milliard de dollars en frais directs et indirects, sans compter la terrible perte de 64 000 années-personnes de travail productif.

Travail Canada a pris des mesures pour endiguer ces pertes. Ainsi, au cours des quatre dernières années, le Ministère a participé à des consultations avec les principaux intervenants du marché du travail, soit le secteur industriel, le mouvement syndical et les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Entre autres organisations, le Congrès du travail du Canada, l'Association canadienne des fabricants de produits chimiques et l'Association des manufacturiers canadiens ont joué un rôle décisif dans le succès du processus de consultation.

Le problème que posait une information insuffisante, incomplète, incohérente ou inexistante sur les substances dangereuses a préoccupé longtemps tous les secteurs du marché du travail. Le besoin d'établir une norme uniforme à l'échelle de tout le pays a donc été rapidement reconnu.

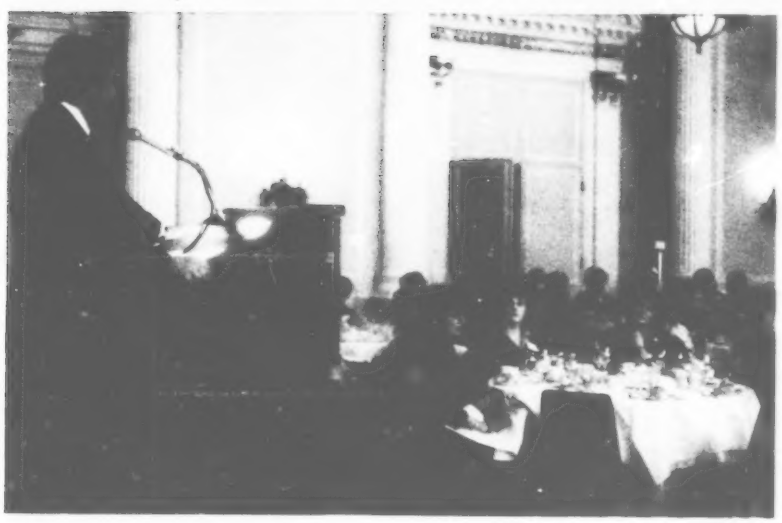
La loi fédérale, qui modifie la Loi sur les produits dangereux, établit cette norme destinée à protéger les trois millions de travailleurs canadiens régulièrement exposés à des substances dangereuses dans le cadre de leur emploi. Elle établit en outre les critères d'identification de ces substances et prévoit un système d'étiquetage de prévention pour les contenants, de même que des fiches signalétiques pour la divulgation des renseignements. Elle propose enfin des programmes de formation des travailleurs. Toutes ces mesures prennent en compte la nécessité de protéger la confidentialité des données de fabrication.

La loi modifiera le Code canadien du travail afin d'appliquer le SIMDUT aux lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral. De leur côté, les gouvernements provinciaux et territoriaux songent à établir des lois complémentaires, de sorte que les travailleurs exposés soient protégés, peu importe où ils travaillent au pays.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine

Au cours du XX^e^ siècle, les lieux de travail ont été profondément marqués par l'évolution du rôle des femmes dans la société. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine, créé en 1954 pour promouvoir l'égalité des chances pour les femmes en milieu de travail, s'emploie à effectuer des travaux de recherche, à élaborer des politiques et à entreprendre des activités d'information et d'éducation. Le Bureau, qui relève d'une directrice générale, comprend deux grandes divisions : la recherche et la politique, d'une part, et l'information et l'éducation, d'autre part.

La Division de la recherche et de la politique effectue des travaux de recherche sur les questions de grande importance pour les femmes au travail et elle élabore des projets de politique visant à améliorer les conditions de travail des femmes.



À titre d'exemple, les femmes sont plus directement touchées que les hommes par le phénomène du travail à temps partiel. En 1986-1987, la Division de la recherche et de la politique a rédigé deux rapports sur le travail à temps partiel dans les secteurs de compétence fédérale. Le premier, publié en juillet 1986, faisait état des avantages sociaux que les employeurs offraient à leurs employés à temps partiel et à temps plein, ainsi que des coûts reliés à tous ces avantages qui pourraient être offerts aux travailleurs à temps partiel sur une base proportionnelle.

Le second rapport, publié en janvier dernier, était axé sur les revendications des employés à temps partiel à l'égard des avantages sociaux et sur leur empressement à contribuer à de tels régimes. Travail Canada tient des consultations avec les employeurs, les syndicats et des groupements de femmes afin de discuter des conclusions des deux études.

Bien qu'il existe au pays des lois sur l'équité salariale, les travailleuses canadiennes continuent de recevoir une rémunération bien inférieure à celle des travailleurs. En 1985, les femmes employées à plein temps gagnaient en moyenne 64,9 ¢ pour chaque dollar versé aux hommes.

En février dernier, dans le cadre de son programme éducatif destiné à favoriser la conformité à la loi, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a tenu, à l'intention des syndicalistes de tout le Canada, un colloque dont le thème était le suivant : « Un salaire égal : les négociations collectives et la Loi » Le document de travail préparé à cette occasion a été publié et le texte des allocutions prononcées devant les participants au colloque paraîtra bientôt. Ce séminaire, parallèle en quelque sorte à celui tenu un an plus tôt à l'intention des employeurs, avait pour but de discuter des moyens, pour les syndicats, d'obtenir l'équité salariale à la table de négociation en ayant recours aux lois actuelles.

La Charte des droits et libertés continue d'avoir des répercussions considérables sur beaucoup de questions qui influent sur la vie des femmes. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine a coordonné l'examen que Travail Canada a fait de la Loi canadienne sur les droits de la personne et d'autres textes législatifs, tel que l'avait recommandé le rapport d'un sous-comité parlementaire intitulé *Cap sur l'égalité*. Le Bureau coordonne également l'étude du Ministère sur l'usage des drogues en milieu de travail et sur les tests de dépistage.

En 1986-1987, le Bureau a effectué des travaux de recherche sur un certain nombre de sujets, allant des dangers possibles pour la reproduction aux lois de protection et à l'équité dans l'emploi. L'un des enjeux d'importance croissante a trait au besoin d'adaptation du lieu de travail en fonction de l'évolution de la structure familiale. Le Bureau a déjà commencé ses recherches dans ce domaine, notamment en regard du congé de responsabilité familiale.

La Divison de l'éducation et de l'information du Bureau de la main-d'œuvre féminine a publié sept ouvrages portant sur des questions liées au travail et qui présentent un intérêt particulier pour les femmes. Au nombre de celles-ci, notons *Quand je serai adulte, je... : les attentes et les aspirations des écoliers canadiens à l'égard de leur carrière* et *les Femmes dans la population active*, une publication régulière du Bureau, dans laquelle on trouve des statistiques détaillées sur la situation des Canadiennes au travail. D'autres ouvrages ont surtout porté sur l'égalité de rémunération et sur le travail à temps partiel.

Le programme d'exposition du Bureau vise à informer les employeurs, les employés, les syndicats, les étudiants et le public en général des questions reliées au travail des femmes. Le présentoir et les publications du Bureau de la main-d'oeuvre féminine ont été vus lors de plusieurs événements qui ont eu lieu un peu partout au pays et qui s'adressaient notamment à des groupes de femmes, à des organismes d'enseignement, à des syndicats et à des gens d'affaires.

Le besoin d'information sur les femmes au travail continue de croître tant au sein de ce groupe qu'ailleurs. À cet égard, le Centre de référence du Bureau, lequel est ouvert au public, constitue une ressource importante mise à la disposition des chercheurs, des étudiants et de toutes les personnes qui s'intéressent au marché de l'emploi des femmes.

Enfin, au cours de la première année complète de mise en application de son Programme de subventions, le Bureau a octroyé 10 subventions à même un budget de 25 000 $.

La Section des affaires publiques

La Section des affaires publiques maintient des liens avec les organisations de travailleurs et favorise activement la consultation et le dialogue entre le mouvement syndical, les dirigeants d'entreprises et les représentants du gouvernement, en les amenant à étudier ensemble les questions d'actualité qui se rapportent à la politique sociale et économique.

C'est dans cette optique que son personnel a aidé les Métallurgistes unis d'Amérique et les grandes sidérurgies canadiennes à organiser et à mettre sur pied le Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique, dont la sous-ministre a parlé à la mission économique japonaise en le présentant comme un modèle de coopération sur le marché du travail canadien. Le Congrès est devenu un groupe permanent qui effectue de la recherche et de la consultation sur les questions qui touchent le secteur de la sidérurgie, comme le commerce extérieur et l'adaptation du marché du travail. Lors de la deuxième réunion annuelle du Congrès, tenue en mai 1986, les participants comprenaient le ministre du Travail, M. Cadieux, sa collègue la ministre du Commerce extérieur, madame Patricia Carney et 120 représentants des Métallurgistes unis et des grandes entreprises sidérurgiques.

Le groupe est maintenant engagé dans une étude du marché du travail dans le secteur forestier, étude coparrainée par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, le ministère de l'Expansion industrielle régionale et le Service canadien des forêts. Les travaux comporteront deux volets : une étude longitudinale suivie d'une analyse et d'un rapport. L'étude, effectuée par Statistique Canada, fournira des renseignements précieux sur le marché du travail dans le secteur d'activité en cause et constituera la base d'un rapport qu'élaborera le comité de direction du projet. Ce comité se compose de représentants des syndicats et des entreprises, de même que des ministères participants. D'autres groupes au sein du gouvernement et du secteur public pourraient également puiser dans cette étude une foule de renseignements utiles à leur analyse du marché du travail dans le secteur forestier.

LA DIRECTION GÉNÉRALE DES COMMUNICATIONS

La Direction générale des communications a coordonné la publication de rapports et de périodiques d'une grande diversité. Elle a en outre conçu et réalisé du matériel d'exposition qui a été présenté lors de conférences et de réunions de gens d'affaires, de syndicats et d'autres groupes, ainsi que des brochures et des affiches visant à renseigner les Canadiens sur les grandes questions qui se posent dans le monde du travail, sur le rôle de Travail Canada et sur les services que le Ministère dispense. On a adopté une présentation graphique distincte pour les publications du nouveau Bureau de renseignements sur le travail afin de permettre à ceux qui les utilisent de les reconnaître facilement. La Direction a également coordonné les communications internes du Ministère, ce qui comprend, entre autres, la publication d'une brochure intitulée ***Des directives sur la non-discrimination en communication***; celle-ci vise à aider le personnel de Travail Canada à se conformer aux directives gouvernementales qui interdisent l'usage de stéréotypes fondés sur le sexe ou la race dans les communications écrites, visuelles et verbales. La Direction a coordonné le calendrier des allocutions du Ministre, de la sous-ministre et d'autres hauts fonctionnaires; elle a surveillé les reportages sur les questions du travail dans la presse et dans les médias électroniques et enfin, elle a organisé plusieurs séminaires sur les relations avec les médias afin d'améliorer l'aptitude des agents du Ministère à livrer, de façon claire, précise et exacte, le message de Travail Canada aux organes d'information.

En 1986-1987, l'une des priorités de la Direction a consisté à sensibiliser davantage le public au grave problème des accidents de travail et des maladies professionnelles, de même qu'aux mesures prises afin de réduire les pertes financières et humaines qui en découlent. En vue de rejoindre un grand nombre de personnes, on a réalisé une série de messages d'intérêt public où l'on soulignait les dangers existant dans les lieux de travail et les coûts élevés que représentent les accidents pour les Canadiens et pour l'économie en général. Mis en ondes fréquemment par plusieurs stations de radio et de télévision à travers le pays, ces messages ont contribué à éveiller l'attention du public sans qu'il en coûte trop cher au contribuable.

LA DIRECTION DU PERSONNEL

Contrairement aux autres ministères, à Travail Canada, les activités relatives au personnel ne sont pas simplement un élément de sa gestion interne mais font partie intégrante de son mandat global.

En 1986-1987, la Direction du personnel a conçu et mis en marche, à la demande de la sous-ministre, un programme interministériel de détachement d'employés entre les bureaux des ministères fédéraux à Vancouver et entre certains petits ministères et organismes de la région de la capitale nationale. Le projet s'inscrit parmi d'autres programmes de détachement de Travail Canada et il a pour objet d'aider des employés de la Fonction publique à développer leurs aptitudes et leur potentiel. Les possibilités d'avancement de carrière sont en effet plutôt rares au sein de petits ministères ou régions, particulièrement en période de restrictions budgétaires et de compression des effectifs. Le Conseil du Trésor, la Commission de la Fonction publique et les ministères participants feront une évaluation en bonne et due forme du programme interministériel de détachement en 1988.

Chargé des questions du travail dans un gouvernement où les besoins des travailleuses reçoivent une attention particulière, Travail Canada s'est distingué par l'accroissement du nombre de femmes parmi les cadres supérieurs. Sans compter la sous-ministre, M^me^ Jennifer McQueen, le pourcentage des femmes dans la catégorie de la gestion est de 17 % à Travail Canada (comparativement à 9,3 % pour l'ensemble de la Fonction publique). Le Ministère est en outre déterminé à accroître le nombre d'employés autochtones et handicapés, ou appartenant à un groupe de minorité visible, conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi adoptée par le gouvernement fédéral en 1986.

Dans la poursuite de ses objectifs, le Ministère a recouru au Programme national de perfectionnement des autochtones et au Programme d'accès pour les personnes handicapées, tous deux administrés par la Commission de la Fonction publique du Canada. Le Conseil du Trésor a appuyé les objectifs de Travail Canada en l'aidant à embaucher 6 femmes dans des groupes professionnels à prédominance masculine comme les ingénieurs, les hygiénistes industriels et les agents de médiation et de conciliation.

Dans le cadre du programme fédéral d'embauche d'étudiants pendant l'été, Travail Canada a engagé, à l'été de 1986, 56 étudiants à travers le Canada et les a affectés à tous les programmes du Ministère. Ceux qui travaillaient dans la région de la capitale nationale ont eu droit à deux journées d'initiation à la Fonction publique en général et au ministère du Travail en particulier. Ils ont rencontré le ministre du Travail, M. Cadieux, ont fait une visite de la colline du Parlement et ont entendu des exposés donnés par un représentant du bureau du Conseil privé, par la sous-ministre de Travail Canada et par d'autres hauts fonctionnaires. Les étudiants ont jugé ces journées fort enrichissantes.

La Direction du personnel a été active sur plusieurs autres fronts dans le cadre des autres initiatives du gouvernement.

- Afin de contribuer à l'effort de réduction de la taille et du coût relatif de la Fonction publique, Travail Canada, en collaboration avec d'autres ministères et avec les gestionnaires, les dirigeants syndicaux et les employés, a réussi à contenir l'effectif du Ministère; on a absorbé 25 employés excédentaires et mis à pied seulement 4 personnes. Le tout a été réalisé malgré les nouvelles responsabilités qui incombent au Ministère par suite des modifications apportées au Code canadien du travail et au transfert du commissaire fédéral des incendies et de son personnel du ministère des Travaux publics à celui du Travail.

- La Direction du personnel a mené une enquête sur l'usage du tabac auprès des employés et constaté que 82 % des personnes qui ont rempli le questionnaire aimeraient qu'il ne soit permis de fumer que dans des zones désignées ou que ce soit carrément interdit.

Un profil de nos employés

Travail Canada compte 930 employés, dont 587 travaillent dans la région de la capitale nationale. Le reste est réparti dans quelque 22 villes du pays. Nos employés sont à 53 % des femmes et à 47 % des hommes; 34 % sont francophones et 66 % anglophones; 46 % peuvent s'exprimer dans les deux langues officielles. Près des deux tiers (63,64 %) de nos employés sont âgés de vingt-cinq à quarante-cinq ans.

LA DIRECTION DES SYSTÈMES ET DES SERVICES DE GESTION

La Direction des services ministériels

La Direction des services ministériels a entrepris, entre autres activités, une vaste étude des services administratifs de Travail Canada; à la suite de l'étude, ces services ont été réorganisés et placés sous une nouvelle direction, nommée Systèmes et services de gestion (SSG). La Direction des services ministériels a également amorcé et dirigé une étude de la gestion des dossiers de Travail Canada dans le cadre de la bureautique, et elle a dirigé des études de vérification, l'une au sein du Service fédéral de médiation et conciliation, une autre au bureau de la région du centre du Ministère et une troisième, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, portant sur le Programme d'adaptation des travailleurs.

Avec la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, elle a tenté de déterminer les niveaux acceptables de poussière de céréales dans les silos à grain et d'établir un cadre permettant de vérifier et d'évaluer l'efficacité des comités d'hygiène et de sécurité.

La Direction de la gestion des données et de la documentation

En janvier 1987, la Direction des services administratifs et de bibliothèque a pris le nom de Direction de la gestion des données et de la documentation afin de mieux traduire la nature et le niveau des services qu'elle fournit. On a passé en revue les services offerts par la bibliothèque, de même que son mandat, ses collections et sa clientèle. La Direction a également étudié le système automatisé LABORLINE, la base de données automatisée de la bibliothèque, puis l'entretien et la mise à jour de la banque de données, la multiplication des abonnés externes à LABORLINE et la préparation du thésaurus de LABORLINE. En collaboration avec la Direction des services ministériels, la Direction a étudié la question des dossiers dans l'optique des nouvelles techniques automatisées et elle a transféré la responsabilité de la gestion des installations, de l'approvisionnement, de la photocopie et du courrier à la Direction des services financiers et administratifs.

Conformément à la Loi fédérale sur la protection des renseignements personnels, la Direction de la gestion des données et de la documentation a effectué l'examen annuel des dossiers des employés; elle a mis en place une nouvelle politique sur la sécurité en juillet 1986 et elle l'a mise en application depuis. Outre la loi précitée, la Direction est chargée d'appliquer la Loi sur l'accès à l'information. En 1986-1987, elle a répondu à 30 demandes de renseignements invoquant ces deux lois.

La Direction du traitement de l'information

En 1986-1987, en plus de ses activités et services courants, la Direction du traitement de l'information a fait l'examen de sa propre organisation et de la qualité de ses services. Ces examens ont donné lieu à l'élaboration d'une stratégie visant les zones clés de problèmes de services. Il en est résulté également une meilleure organisation structurelle en vue de développer et d'appuyer l'automatisation. On a analysé quatre grands projets de développement dans ce domaine et on s'est attaqué aux problèmes et obstacles existants qui empêchent de terminer avec succès les phases en cours. La Direction a également élaboré et mis en application une méthodologie standard aux fins de la gestion des systèmes actuels et futurs.

On a analysé la technologie en place pour évaluer le matériel et les logiciels utilisés au Ministère. On a préparé une stratégie à court terme pour administrer les investissements déjà faits dans ce domaine et élaboré une autre stratégie à moyen et à long terme.

La Direction a étudié les besoins en automatisation et élaboré une stratégie afin d'utiliser au mieux les ressources financières déjà engagées. Afin d'appuyer l'automatisation au sein du Ministère, on a créé un centre d'information pour venir en aide aux clients dans l'utilisation de leurs nouveaux appareils et on a élaboré une norme s'appliquant aux postes de travail dotés d'un micro-ordinateur.

La Direction des services financiers et administratifs

Cette direction a mis au point et commencé à utiliser un système informatique permettant de suivre les engagements et les dépenses du Ministère, ainsi qu'un système informatisé de facturation et de comptes débiteurs. Elle a dressé les plans d'aménagement nécessaires à l'intégration aux bureaux de Travail Canada de ceux du commissaire fédéral des incendies, lequel relevait auparavant des Travaux publics. Elle a assuré la sécurité de la collection inestimable d'ouvrages historiques du Ministère en rénovant le secteur où ceux-ci, tout comme les dossiers à long terme, sont entreposés.

Dans un souci d'efficacité, le service s'est automatisé encore davantage; on a acheté de nouveaux logiciels et donné au personnel plus de formation dans le domaine des micro-ordinateurs.

La Direction a participé à l'étude qui a mené à la création de la Direction des systèmes et des services de gestion. Elle a enfin contribué, avec le Conseil du Trésor et d'autres organismes centraux, à la mise en œuvre d'initiatives gouvernementales telles que celles visant la politique d'impartition, l'accroissement des pouvoirs et des responsabilités des ministres et le recouvrement des frais à l'externe et auprès des usagers.

Dans l'avenir...

LES TENDANCES DU MILIEU DU TRAVAIL

Au moment où nous nous engageons dans la nouvelle année, notre attention se porte sur le milieu stratégique dans lequel Travail Canada exerce son mandat et sur le mode d'évolution de ce milieu. Voici quelques-unes des tendances stratégiques qui se dessinent.

- La population active du Canada vieillit, car les Canadiens issus de l'explosion démographique constituent désormais l'élément essentiel de la population active. On prévoit, en effet, que le nombre de Canadiens âgés de quarante-cinq ans et plus doublera ou presque au cours des vingt prochaines années, passant de 6,4 millions à 12 millions. Il sera dès lors important de prêter une attention particulière aux besoins des travailleurs âgés.
- L'accroissement considérable de la participation des femmes à la population active (plus de 55 % des femmes travaillent aujourd'hui, comparativement à 35 % en 1966) crée des demandes de services de garde de grande qualité et à prix abordable, ainsi que de conditions de travail flexibles leur permettant de concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales.
- Plus de 1,8 million de Canadiens, dont près de 1,3 million de femmes, travaillent actuellement à temps partiel; il importe de leur garantir un accès équitable aux avantages sociaux.
- La Charte des droits et libertés et l'interprétation qu'en donnent les tribunaux susciten. une réévaluation des politiques touchant le droit des travailleurs individuels, notamment au chapitre de la retraite obligatoire.
- Les accidents et les maladies professionnels continuent d'imposer un fardeau humain et financier énorme à tous les Canadiens. Les coûts directs et indirects s'élèvent maintenant à plus de 14 milliards de dollars par année.
- La rapidité du progrès technologique multiplie les besoins d'adaptation, de reconversion et d'éducation permanente des travailleurs.

Ces tendances posent évidemment des défis de taille à tous les Canadiens. Pour les relever, il importe de mettre à contribution les esprits les plus brillants et les plus sages parmi les syndicats, les directions d'entreprises et le gouvernement. Travail Canada s'est engagé à participer pleinement à ce dialogue entre les partenaires économiques et sociaux du Canada.

Annexe

ERRATA

À la page 50, on devrait trouver le chiffre 3 comme nombre total des accidents enregistrés pour le Centre de la sécurité des communications.

Aux pages 51 et 53, les statistiques des accidents pour les ministères et agences ci-après devraient se lire comme suit :

	Nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîne une invalidité	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés
Affaires extérieures (page 50)	31	3,66	40	0,94
Transports (page 51)				
-Administration	11	2,68	25	1,22
-Groupe aviation	284	11,53	549	4,46
-Groupe maritime	290	23,55	657	10,67
TOTAL	6 368	13,12	11 044	4,54
Ports (page 53)	145	53,70	212	15,70
TOTAL	8 073	37,48	12 410	11,52

ÉTATS FINANCIERS

État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles pour les exercices financiers 1985-1986 et 1986-1987

	(en milliers de dollars)	
	1985-1986	**1986-1987**
Travail — Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des activités liées au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	42 503 $	49 257 $
Travail — Subventions inscrites au budget des dépenses et contributions	15 021	10 566
Ministre du Travail — Traitement et indemnités d'automobile*	40	41
Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands*	29 616	35 634
Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs*	59 678	92 142
Contributions aux régimes de prestations des employés	4 429	4 714
Versement du revenu de l'année précédente*	3	44
Total au titre du programme	**151 290 $**	**192 398 $**

*Versements statutaires.

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les exercices financiers 1985-1986 et 1986-1987

	(en milliers de dollars)	
Article de dépense	**1985-1986**	**1986-1987**
Personnel	33 292 $	38 968 $
Versement d'indemnités	29 606	35 626
Transports et communications	2 912	3 664
Information	1 378	1 757
Services professionnels et spéciaux	4 741	4 472
Location	423	544
Achats de services de réparation et d'entretien	312	515
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	757	963
Construction et acquisition de machines et de matériel (capital)	2 705	2 590
Subventions, contributions et autres paiements de transfert	74 709	102 717
Autres dépenses	455	782
Total au titre du programme	**151 290 $**	**192 398 $**

État comparatif des dépenses par activité du Ministère pour les exercices financiers 1985-1986 et 1986-1987

(en milliers de dollars)

Activité	1985-1986	1986-1987
Service de médiation et de conciliation	3 924 $	3 996 $
Services généraux aux travailleurs	24 769	31 325
Politique et communications	19 548	107 040
Administration	11 612	12 165
Adaptation des travailleurs	60 172	486
Indemnisation des accidents	31 265	37 386
Total au titre du programme	**151 290 $**	**192 398 $**

État des dépenses au titre des subventions et des contributions pour 1985-1986 et 1986-1987

(en milliers de dollars)

Subventions	1985-1986	1986-1987
Programmes spéciaux de soutien du revenu		
• Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la concurrence venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations économiques dans une industrie ou une région (versements statutaires)	59 678 $	92 142 $
• Centre canadien du marché du travail et de la productivité	5 000	—
• Autres subventions (y compris les versements d'indemnités statutaires à des marins marchands : 10 000 $ en 1985-1986 et 9 000 $ en 1986-1987)	194	99
Total des subventions	**64 872**	**92 241**
Contributions		
• Contributions aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada	3 892	4 262
• Contributions aux projets de la qualité de la vie au travail	393	—
• Contributions aux syndicats et à leurs membres non affiliés au Congrès du travail du Canada	1 214	1 208
• Contribution à des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à des syndiqués pour la formation syndicale	1 222	1 245
• Programme de formation technologique	256	—
• Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique	1 832	2 168
• Programme sur les répercussions de la technologie	—	280
• Contribution au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	399	403
• Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés	629	736
• Programme d'affectation d'employés	—	112
• Fonds d'aide pour les affaires du travail	—	62
Total des contributions	**9 837**	**10 476**
Total des subventions et des contributions	**74 709 $**	**102 717 $**

ADMINISTRATION DE LA LOI SUR L'INDEMNISATION DES EMPLOYÉS DE L'ÉTAT

Indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisation versées en 1986-1987	Part des frais d'administration assumée en 1986-1987	Total
Colombie-Britannique	2 473 429 $	819 542 $	3 292 971 $
Alberta*	3 682 678	959 346	4 642 024
Saskatchewan	1 871 586	298 629	2 170 215
Manitoba	1 310 019	325 776	1 635 795
Ontario	13 087 628	2 959 589	16 047 217
Québec	9 325 138	1 286 138	10 611 276
Nouveau-Brunswick	763 528	129 280	892 808
Nouvelle-Écosse — fonctionnaires fédéraux	2 063 365	330 828	2 394 193
— Société de développement du Cap-Breton	8 300 937	692 493	8 993 430
— Société de développement du Cap-Breton (9A)	3 772 535	165 923	3 938 458
— anciens cas de silicose	730 513	27 680	758 193
Île-du-Prince-Édouard	223 374	36 904	260 278
Terre-Neuve	435 488	69 129	504 617
Sous-total	48 040 218	8 101 257	56 141 475
Versements autres qu'à des commissions provinciales	878 315	0	878 315
Sous-total	48 918 533	8 101 257	57 019 790
Moins : recouvrements	19 949 622	1 435 741	21 385 363
Indemnisation nette totale	**28 968 911 $**	**6 665 516 $**	**35 634 427 $**

*Comprend les coûts des réclamations dans les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

STATISTIQUES DES ACCIDENTS[1]

A. Ministères et organismes de la Fonction publique du 1er avril 1986 au 31 mars 1987

Ministères et organismes de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Administration du pipe-line du Nord	0	—	0	—
Affaires des anciens combattants	197	25,29	235	6,03
Affaires extérieures	31	S.o.	40	S.o.
Affaires indiennes et du Nord	35	3,10	89	1,58
Agence canadienne de développement international	8	3,56	13	1,16
Agriculture	410	16,03	707	5,53
Approvisionnements et Services	138	7,13	206	2,13
Archives nationales	30	18,63	41	5,09
Assurances	1	2,21	1	0,44
Bibliothèque nationale	3	2,60	5	0,87
Bureau du Conseil privé	1	0,87	4	0,70
Bureau du directeur général des élections	0	—	0	—
Bureau du vérificateur général	2	0,66	4	0,27
Centre de la sécurité des communications	2	S.o.	1	S.o.
Commissariat aux langues officielles	0	—	0	—
Commission canadienne des droits de la personne	1	2,84	3	1,70
Commission canadienne des grains	18	11,26	27	3,38
Commission canadienne des transports	2	1,31	3	0,39
Commission d'appel de l'immigration	1	4,20	1	0,84
Commission de contrôle de l'énergie atomique	0	—	2	0,73
Commission de la capitale nationale	65	33,71	110	11,41
Commission de la Fonction publique	10	1,96	22	0,86
Commission de réforme du droit	0	—	0	—
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	2,98	4	2,38
Commission du tarif	0	—	0	—
Communications	22	4,81	36	1,57
Conseil canadien des relations du travail	1	4,85	2	1,94
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	—	0	—
Conseil de recherches en sciences humaines	0	—	0	—
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	0	—	0	—
Conseil des sciences	1	16,67	2	6,67
Conseil du Trésor	1	0,69	2	0,28
Conseil économique	0	—	0	—
Conseil national de recherches	48	7,41	119	3,67
Consommation et Corporations	60	13,01	79	3,43
Cour canadienne de l'impôt	0	—	0	—
Cour fédérale	3	7,73	5	2,62
Cour suprême	0	—	0	—
Défense nationale	2 514	31,82	4 073	10,31

Ministères et organismes de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Emploi et Immigration	168	3,33	282	1,10
Énergie, Mines et Ressources	55	5,33	115	2,23
Environnement	280	13,80	549	5,41
Expansion industrielle régionale	5	0,90	17	0,61
Finances	2	1,28	3	0,39
Gendarmerie royale	52	7,81	98	2,94
Justice	6	S.o.	8	S.o.
Musées nationaux	13	5,82	19	1,70
Office national de l'énergie	3	3,68	3	0,74
Office national du film	4	2,21	5	0,55
Pêches et Océans	139	10,35	363	5,40
Résidence de son Excellence le Gouverneur général	6	24,81	7	6,08
Revenu :				
— Douanes et Accise	155	7,72	264	2,63
— Impôt	192	4,74	317	1,57
Santé et Bien-être social	117	6,29	221	2,38
Sciences et Technologie	0	—	0	—
Secrétariat d'État	1	0,17	9	0,31
Service correctionnel	604	27,09	981	8,80
Services d'imprimerie du gouvernement canadien	9	3,39	18	1,36
Solliciteur général	3	4,72	9	2,83
Statistique	61	6,00	163	3,21
Transports :				
— Administration	0	—	0	—
— Groupe aviation	0	—	0	—
— Groupe maritime	1	S.o.	1	S.o.
Travail	8	4,52	16	1,81
Travaux publics	294	19,32	516	6,78
Total	**5 784**	**13,27**	**9 812**	**4,49**

1. Les statistiques sont désormais fondées sur les demandes d'indemnisation pour des accidents survenus au cours de l'exercice 1986-1987. Il est à noter que le total des heures-personnes est calculé sur la base de 2 000 heures, en utilisant le total des années-personnes; dans certains cas, cependant, on a utilisé le nombre moyen d'employés ou un total approximatif des années-personnes.
2. Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité par million d'heures travaillées.
3. Tous les taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents par 100 employés) sont fondés sur le nombre total des accidents ayant nécessité des soins médicaux et d'accidents ayant entraîné une invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes travaillées sur la base de 2 000 heures-personnes travaillées par année-personne. Il est à noter que pour calculer le total des heures-personnes, on a utilisé le total des années-personnes; dans certains cas cependant, le nombre moyen d'employés ou le total des heures-personnes travaillées en mars 1987 a aussi été utilisé.

B. Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique du Conseil du Trésor en matière de sécurité au travail du 1er avril 1986 au 31 mars 1987

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent	64	29,78	116	10,79
Administration du pilotage de l'Atlantique	3	S.o.	6	S.o.
Administration du pilotage des Grands Lacs	0	—	1	0,90
Administration du pilotage des Laurentides	0	—	2	1,81
Administration du pilotage du Pacifique	2	16,95	5	8,47
Banque du Canada	38	8,50	68	3,04
Banque fédérale de développement	0	—	2	0,15
Centre canadien de sécurité et d'hygiène au travail	0	—	0	—
Centre de recherches pour le développement international	0	—	1	0,23
Commission d'énergie du Nord canadien	20	24,91	52	12,95
Commission des champs de bataille nationaux	9	145,16	9	29,03
Commission internationale des pêcheries de flétan du Pacifique	0	—	0	—
Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique	0	—	0	—
Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique	0	—	0	—
Commission mixte internationale	0	—	0	—
Conseil canadien des ministres des Ressources et de l'Environnement	0	—	0	—
Conseil canadien des normes	1	6,62	1	1,32
Conseil de recherches médicales	0	—	0	—
Conseil national de commercialisation des produits agricoles	0	—	0	—
Construction de défense	1	1,87	1	0,37
Corporation commerciale canadienne	0	—	0	—
Corporation du Centre national des arts	12	9,42	19	2,98
Direction générale des parcs et lieux historiques nationaux	0	—	0	—
Eldorado nucléaire	6	S.o.	13	S.o.
Énergie atomique	107	13,96	178	4,64
Investissement Canada	0	—	0	—
Monnaie royale	24	16,02	45	6,01
Office des provendes	0	—	0	—
Office canadien du poisson salé	1	S.o.	1	S.o.
Office de commercialisation du poisson d'eau douce	52	100,95	83	32,22

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Parlement				
— Chambre des communes	108	18,31	146	4,95
— Bibliothèque	3	6,30	4	1,68
— Sénat	13	15,63	16	3,85
Pétro-Canada	105	5,99	408	4,66
Ponts Jacques-Cartier et Champlain inc. (Les)	9	65,22	10	14,49
Ports	0	—	0	—
Société canadienne d'hypothèques et de logement	31	5,24	48	1,62
Société canadienne des postes	6 368	52,22	9 018	14,79
Société d'assurances-dépôts du Canada	0	—	0	—
Société de construction des musées du Canada inc.	0	—	0	—
Société des ponts internationaux de la Voie maritime	0	—	1	4,76
Société des transports du Nord	0	—	0	—
Société du crédit agricole	3	2,30	4	0,61
Société pour l'expansion des exportations	1	0,93	1	0,19
Société Radio-Canada	120	5,29	230	2,03
Société du port de Montréal (La)	0	—	0	—
Société du port de Québec (La)	1	11,14	1	2,23
Téléfilm	0	—	0	—
Téléglobe	3	1,38	8	0,74
Total partiel	7 105	34,21	10 498	10,11
Société de développement du Cap-Breton	823	107,28	1 700	44,32
Total	**7 928**	**36,81**	**12 198**	**11,33**

1. Les statistiques sont désormais fondées sur les demandes d'indemnisation pour des accidents survenus au cours de l'exercice 1986-1987. Il est à noter que le taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité est calculé en fonction des années-personnes, mais pour certains ministères et sociétés d'État, on a utilisé un nombre approximatif ou le nombre moyen d'employés.
2. Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité par million d'heures-personnes travaillées.
3. Tous les taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents par 100 employés) sont fondés sur le total des accidents ayant nécessité des soins médicaux et des accidents ayant entraîné une invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes travaillées sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne. Il est à noter que pour calculer le total des heures-personnes, on a utilisé le total des années-personnes; dans certains cas, cependant, le nombre moyen d'employés ou le total des heures-personnes travaillées en mars 1987 a aussi été utilisé.

STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL *

Demandes d'indemnisation par province et par type de réclamation, en 1986-1987

Province	Soins médicaux	Indemnisation	Congés pour cause de blessure	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	Total
Terre-Neuve	172	17	184	0	0	7	373
Île-du-Prince-Édouard	61	9	64	0	0	0	134
Nouvelle-Écosse	1 815	846	865	24	0	5	3 551
Nouveau-Brunswick	411	25	360	1	1	15	798
Québec	1 067	226	2 620	0	4	50	3 917
Ontario	2 620	303	5 237	4	4	38	8 168
Manitoba	502	82	494	1	0	3	1 085
Saskatchewan	385	21	330	0	0	0	738
Alberta	495	59	1 249	0	1	22	1 804
Colombie-Britannique	1 068	102	1 256	2	0	127	2 428
Territoire du Yukon	47	8	19	0	0	0	74
Territoires du Nord-Ouest	89	21	33	0	0	1	143
Total	**8 732**	**1 719**	**12 711**	**32**	**10**	**268**	**23 213**

* Les statistiques des accidents sont maintenant fondées sur les demandes soumises en 1986-1987.